

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
(STUDI PADA PG KREBET BARU BULULAWANG MALANG)**

**Kukuh Priwandana Sukma**  
*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya*  
*Jl. MT. Haryono 165 Malang*  
*priwandhana.kukuh@gmail.com*

**Dosen Pembimbing:**  
Lily Hendrasti Novadjaja, SE., MM., CPHR.

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari pengembangan karir yang terdiri dari perencanaan karir, pengarahan karir dan implementasi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) melalui pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala linkert. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 81 orang yang diambil dari karyawan tetap PG Kreet Baru Bululawang Malang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir yang terdiri dari Perencanaan Karir, Pengarahan Karir, dan Implementasi Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu didapat hasil dari variabel Perencanaan Karir dan Implementasi Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Pengarahan Karir secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci : Pengembangan Karir, Perencanaan Karir, Pengarahan Karir, Implementasi Pengembangan Karir, Kinerja**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam sebuah perusahaan. Dengan pengelolaan yang baik dan secara berkelanjutan, sumber daya manusia dapat menjadi modal utama untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang bagus untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Menurut Rivai dan Segala (2009 : 548-549) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu upaya untuk mewujudkan kinerja karyawan yang baik adalah dengan mengadakan program pengembangan karir karyawan.

Pengembangan karir memiliki makna yang lebih dari sekedar promosi, kedudukan, ataupun pangkat. Adapun pengertian pengembangan karir menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Dessler (2009 : 5), “pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang”.

Menurut Veithzal Rivai (2009 : 274), “pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dengan adanya kegiatan pengembangan karir diharapkan karyawan dapat mengetahui fungsi, peranan dan juga tanggung jawabnya dalam perusahaan tempatnya bekerja”.

Untuk mencapai karir yang diinginkan, terdapat beberapa fase yang harus dilalui karyawan dalam pengembangan karir. Menurut Ardana (2012, pp. 122-123) ada tiga fase dalam program pengembangan karir yaitu fase perencanaan, fase pengarahan, dan fase implementasi pengembangan karir. Fase yang pertama adalah perencanaan karir. Perencanaan karir ini memungkinkan untuk mengetahui rancangan karyawan dan perusahaan mengenai karir yang ada di lingkungan sekitar. Setelah dilakukannya perencanaan karir barulah masuk fase yang ke dua yaitu pengarahan karir. Dalam fase pengarahan karir, karyawan akan memantapkan karir yang diinginkan dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya. Fase yang terakhir adalah implementasi pengembangan karir. Selama Fase ini karyawan akan melakukan kegiatan memperbaiki serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan posisi yang diinginkan.

Program pengembangan karir karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan usahanya. Program pengembangan karir karyawan yang dilakukan dengan tepat akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

PG Kribet Baru Malang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri gula. PG Kribet Baru Malang ini bertempat di Jalan Raya Bululawang

No. 10, Kecamatan Bululawang, Kabupaten Malang. Sebagai salah satu anak perusahaan dari RNI *Group* yang memiliki pendapatan tertinggi, tentunya PG Kreet Baru Malang telah melakukan banyak pengembangan, baik pengembangan teknologi maupun pengembangan karir.

PG Kreet Baru sudah menerapkan fase-fase dalam pengembangan karir untuk karyawannya seperti perencanaan karir, pengarahan karir dan implementasi pengembangan karir. Prakteknya dari ketiga fase program pengembangan karir yang dilaksanakan yang paling terlihat adalah fase implementasi pengembangan karir, sedangkan untuk fase perencanaan karir dan pengarahan karir kurang terlihat realisasinya. PG Kreet Baru Malang ingin memaksimalkan program pengembangan karir bagi karyawan agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan dan membuat karyawan menjadi lebih loyal karena karir bekerjanya lebih baik. Untuk itu, PG Kreet Baru Malang sedang melakukan peninjauan ulang terhadap program pengembangan karir.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut: Apakah variabel-variabel pengembangan karir yang terdiri dari perencanaan karir, pengarahan karir dan implementasi pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan? Dan apakah variabel-variabel pengembangan karir yang terdiri dari perencanaan karir, pengarahan karir dan implementasi pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan?

Sedangkan untuk tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh dari variabel perencanaan karir, pengarahan karir dan implementasi pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh dari variabel perencanaan karir, pengarahan karir dan implementasi pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain (Sugiyono, 2012). Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012), pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 81 orang karyawan tetap PG Kreet Baru Bululawang Malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*, yaitu teknik yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

**Tabel 1**  
**Perhitungan Jumlah Sampel**

No.	Nama Departemen	Karyawan Tetap (populasi)	Jumlah Karyawan (sampel)
1	Pabrikasi Krebet Baru – I	46	9
2	Instalasi Krebet Baru – I	76	15
3	Pabrikasi Krebet Baru – II	42	8
4	Instalasi Krebet Baru – II	62	12
5	<i>Quality Control</i>	9	2
6	Akuntansi & keuangan	49	9
7	SDM & Umum	54	10
8	Tanaman	83	16
<b>Jumlah</b>		<b>421</b>	<b>81</b>

Sumber : Data Primer Diolah 2016

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian.

2. Wawancara

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk melengkapi data yang terkumpul melalui kuisisioner.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Perencanaan karir (X1), Pengarahan Karir (X2), dan Implementasi Pengembangan Karir (X3). Sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Uji Instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi-asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda.

2. Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk memprediksi besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

3. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk melihat apakah variabel independen (X) mampu secara menyeluruh menjelaskan tingkah laku variabel dependen (Y) dengan menggunakan uji F dan untuk mengetahui apakah setiap bagian dari variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependennya (Y) adalah dengan menggunakan uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yang terbagi atas jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Karakteristik responden penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mayoritas sebanyak 72 (88,9%) responden adalah laki-laki
2. Sebagian besar, yaitu sebanyak 36 (44%) responden berusia antara 41 – 50 tahun
3. Mayoritas sebanyak 61 (75%) responden telah bekerja di perusahaan ini lebih dari 11 tahun
4. Sebagian besar, yaitu sebanyak 47 (58%) responden berpendidikan SMA sederajat

### Distribusi Jawaban Responden

**Tabel 2**  
**Distribusi Frekuensi Variabel**

Symbol	Variabel Penelitian	Mean
X1	Perencanaan Karir	4,183
X2	Pengarahan Karir	4,037
X3	Implementasi Pengembangan Karir	4,015
Y	Kinerja Karyawan	4,189

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Dari Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden sebagian besar menanggapi setuju atas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu perencanaan karir (X1), pengarahan karir (X2) dan implementasi pengembangan karir (X3) terhadap kinerja (Y) karyawan. Dengan menggunakan bantuan SPSS ver. 16.00 maka hasilnya dapat ditunjukkan pada tabel 4.15 berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Linier Berganda**

		Standardized Coefficients		
Model		Beta	t	Sig.
1	(Constant)		3.320	.001
	X1	.280	2.370	.020
	X2	-.176	-1.401	.165
	X3	.478	4.260	.000

a. Dependent Variable : Y

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 3 diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,280 X1 - 0.176 X2 + 0.478 X3$$

Interpretasi model regresi tersebut adalah sebagai berikut :

1.  $\beta_1 = 0,280$ . Koefisien yang bernilai positif memiliki arti pengaruh searah antara variabel X1 (perencanaan karir) terhadap variabel Y (kinerja karyawan), yang artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel X1, maka variabel Y akan meningkat, dan sebaliknya bila terjadi penurunan pada variabel X1, maka variabel Y akan menurun pula.
2.  $\beta_2 = -0,176$ . Koefisien yang bernilai negatif memiliki arti pengaruh berbalik arah antara variabel X2 (pengarahan karir) terhadap variabel Y (kinerja karyawan), yang artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel X2, maka variabel Y akan menurun, dan sebaliknya bila terjadi penurunan pada variabel X2, maka variabel Y akan meningkat.
3.  $\beta_3 = 0.478$ . Koefisien yang bernilai positif memiliki arti pengaruh searah antara variabel X3 (implementasi pengembangan karir) terhadap variabel Y (kinerja karyawan), yang artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel X3, maka variabel Y akan meningkat, dan sebaliknya bila terjadi penurunan pada variabel X3, maka variabel Y akan menurun pula.

### Hasil Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 5**  
**Hasil Uji F / Serempak**

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel-variabel pengembangan karir yang terdiri dari perencanaan karir, pengarahan karir, dan impelentasi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.	$F = 11.167$ $sig = 0.000$ $F_{tabel} = 2.723$	Tolak $H_0$
$H_1$ : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel-variabel pengembangan karir yang terdiri dari perencanaan karir, pengarahan karir, dan impelentasi pengembangan		

karir terhadap kinerja karyawan.

$\alpha = 0.05$

Sumber : Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (11.167) lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan memiliki nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (0.05), sehingga  $H_0$  ditolak. Artinya bahwa secara simultan / serentak, variabel bebas yaitu X1 (perencanaan karir), X2 (pengarahan karir), dan X3 (implementasi pengembangan karir) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

### Hasil Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 4**  
**Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel independent**

Variabel	t hitung	t tabel 5%	Sig. t	Keterangan
a. X1 → Y	2.370	1.991	0.020	Signifikan
b. X2 → Y	- 1.401	1.991	0.165	Tidak Signifikan
c. X3 → Y	4.260	1.991	0.000	Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2016.

Dari Tabel 4 didapatkan hasil sebagai berikut :

- Variabel X1 (perencanaan karir) memiliki statistik uji t sebesar 2.370 dengan signifikansi sebesar 0.020. Nilai statistik uji  $|t_{hitung}|$  tersebut lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $2.370 > 1.991$ ) dan nilai *signifikan* t lebih kecil dari  $\alpha$  (0.05). Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel X1 (perencanaan karir) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).
- Variabel X2 (pengarahan karir) memiliki statistik uji t sebesar -1.401 dengan signifikansi sebesar 0.165. Nilai statistik uji  $|t_{hitung}|$  tersebut lebih kecil daripada  $t_{tabel}$  ( $1.401 < 1.991$ ) dan nilai *signifikan* t lebih besar dari  $\alpha$  (0.05). Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel X2 (pengarahan karir) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).
- Variabel X3 (implementasi pengembangan karir) memiliki statistik uji t sebesar 4.260 dengan signifikansi sebesar 0.000. Nilai statistik uji  $|t_{hitung}|$  tersebut lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $4.260 > 1.991$ ) dan nilai *signifikan* t lebih kecil dari  $\alpha$  (0.05). Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel X3 (implementasi pengembangan karir) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

### Pembahasan Hasil Penelitian

- Pengaruh Perencanaan Karir (X1), Pengarahan Karir (X2), dan Implementasi Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari penelitian ini maka terlihat bahwa variabel perencanaan karir (X1), pengarahan karir (X2), dan implementasi pengembangan karir (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PG Kreet Baru, dengan hasil perhitungan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $11,167 > 2,723$ ) dan memiliki nilai signifikansi yg kurang dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,050$ ). Hal ini sesuai dengan pendapat dari Sudiro (2011 : 89) yaitu perencanaan dan pengembangan karir bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan dengan harapan

karyawan tersebut memberikan kontribusi terbaiknya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Kontribusi karyawan dalam hal ini adalah kinerja karyawan yang baik. Menurut Ardana (2012 : 122-123) pengarahan karir untuk membantu para karyawan supaya mampu mewujudkan perencanaan karir menjadi kenyataan, yaitu dengan memantapkan karir yang diinginkan dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa fase pengembangan karir yg dilaksanakan di PG Krebet Baru mempengaruhi kinerja karyawannya.

#### 2. Pengaruh Perencanaan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis regresi dapat diambil kesimpulan bahwa variabel perencanaan karir (X1) berpengaruh signifikan atau berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y). Menurut Mathis dan Jackson (2006, p. 343) perencanaan karir yang berpusat pada organisasi berfokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karir yang memberikan kemajuan logis atas orang-orang diantara pekerjaan dalam organisasi. Pengidentifikasian jalan karir ini dengan merencanakan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai karir sehingga memberikan kemajuan yang logis berupa kinerja karyawan itu sendiri yang semakin baik.

#### 3. Pengaruh Pengarahan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pengarahan karir (X2) tidak berpengaruh signifikan atau tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini memang bertentangan dengan penelitian terdahulu yang telah disebutkan. Tidak signifikannya hasil dari penelitian ini kemungkinan disebabkan karena jumlah sampel dalam penelitian ini terlalu sedikit, sehingga hasil olah data dari kuesioner tidak sesuai dengan teori yang menjadi acuan penulisan penelitian ini.

#### 4. Pengaruh Implementasi Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis dapat diambil kesimpulan bahwa variabel implementasi pengembangan karir (X3) berpengaruh signifikan atau berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan pendapat Ardana (2012, pp. 122-123) bahwa implementasi pengembangan karir dilakukan melalui kegiatan memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sesuai posisi yang diinginkan.

### **KESIMPULAN**

1. Hasil uji pada variabel perencanaan karir, pengarahan karir dan implementasi pengembangan karir secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PG Krebet Baru. Hal ini menunjukkan jika suatu perencanaan karir yang tepat diiringi penyediaan konseling karir yang baik serta diteruskan dengan implementasi pengembangan karir sebagai wadah untuk pengembangan minat dan kemampuan karyawan maka akan diperoleh peningkatan kinerja karyawan di PG Krebet Baru.
2. Variabel Perencanaan Karir secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Variabel Pengarahan Karir secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.
4. Variabel Implementasi Pengembangan Karir secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PG Krebet Baru.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan dari penarikan kesimpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Program kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan karir di PG Krebet Baru yaitu kesempatan pendidikan yang lebih tinggi melalui beasiswa bagi karyawan yang berprestasi harus lebih diperhatikan, karena dapat meningkatkan kualifikasi karyawan. Hal ini dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan sebab semakin banyak karyawan yang ahli dalam bidangnya maka semakin meningkat pula kualitas perusahaan.
2. Hubungan baik antara karyawan senior dan karyawan junior di PG Krebet Baru harus lebih ditingkatkan. Peningkatan ini dapat diperoleh dengan melaksanakan kegiatan bersama guna memupuk rasa kebersamaan dan simpati antar karyawan, kegiatan tersebut dapat berupa outbond ataupun gathering bersama.
3. Program pengembangan karir pada PG Krebet baru secara keseluruhan sudah terbilang baik, hal ini ditunjukkan dengan hasil rata-rata dari jawaban yang diperoleh pada tiap-tiap variabel penelitian yang terdiri dari perencanaan karir, pengarahan karir, dan implementasi pengembangan karir. Berdasarkan hasil ini, PG Krebet baru diharapkan minimal dapat mempertahankan program-program pengembangan karir yang sudah dijalankan.
4. Saran bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya. Hasil dari analisis statistik menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh sebesar 30,3% terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, dkk, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2, Edisi 10*. PT Indeks. Jakarta.
- Flippo, Edwin P, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Keenam*. Erlangga. Jakarta.
- Haryanto, Sugeng, 2010, *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Asisten Manajer Distribusi dan SDM & ADM PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*, Skripsi Fakultas Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafri, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2009, *Human Resource Management, 10<sup>th</sup> ed Terjemahan*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Pertama*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Segala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Kedua*, PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Siagan, Sondang P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudiro, Achmad, 2011, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. UB Press. Malang.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Keenambelas*. Alfabeta. Bandung.
- Wahyuni, Dwi, Hamidah N.U., Ika Ruhana, 2014. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang)*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 08/I, 2014