

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PEGADAIAN PERSERO CABANG ENDE)

<sup>1</sup>Sisilia Imaculata Seku, <sup>2</sup>Struce Andriyani

<sup>1,2</sup>Jurusan Administrasi Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang – Indonesia

### e-mail:

<sup>1</sup>irmaseku2000@gmail.com

<sup>2</sup>struce.andriyani@yahoo.com (*corresponding author*)

### ABSTRACT

*This study aims to explain employee perceptions about career development and employee performance and to analyze the effect of career development on employee performance at PT. Pegadaian Persero Ende Branch. The sample in this study were employees of PT. Pegadaian Persero Ende Branch as many as 75 people. The data analysis technique is simple linear regression analysis, descriptive analysis, t-test, and determination test. The results of the study suggest that Career Development at PT. Pegadaian Persero Branch Ende is in the very good category while the Employee Performance of PT. Pegadaian Persero Branch Ende is in the very good category. Career Development has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Pegadaian Persero Branch Ende. Thus, the company needs to maintain and improve the Career Development provided to its employees so that employees are more effective in carrying out their work. If the career development provided for employees is getting better, the employees will be better at completing work so employee performance will be good.*

**Keywords:** Career Development; Employee Performance; Employee Perceptions

**Diterima (Received) :** 21-05-2022

**Direvisi (Revised) :** 17-06-2022

**Disetujui (Approved) :** 28-04-2023

**Dipublikasi (Published) :** 01-07-2023



©2023 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)  
Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.  
Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :  
CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

---

## PENDAHULUAN

Seiring dengan kemajuan sektor bisnis maka persaingan antar perusahaan juga semakin ketat (Soares et al, 2019). Perusahaan akan terus berusaha membangun keunggulan kompetitifnya agar tidak tertinggal dari kompetitornya. Salah satu usaha yang dilakukan adalah dengan meningkatkan peran sumber daya manusia perusahaan (Cholisshofi & Bahiroh, 2022).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset organisasi atau perusahaan yang paling penting karena sumber daya manusia mengelola sumber daya lain yang dimiliki oleh bisnis secara efektif dan efisien untuk memenuhi tujuan organisasi (Simamora, 2006). Sumber daya manusia adalah salah satu motivator utama bagi setiap organisasi untuk menjalankan operasi bisnis atau prosedur kerjanya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuan (Suwatno, dalam Priansa, 2011). Dengan kata lain, sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan keberlangsungan hidup perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika (Smith, dalam Sedarmayanti 2001). Simamora (2006) mengemukakan bahwa kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Kinerja suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Untuk mengetahui kinerja seseorang karyawan maka diperlukan dan dilakukan penilaian kinerja (Agustini et al, 2023). Penilaian kinerja karyawan berkenan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas hasil kerja (Olla & Andriyani, 2017).

Menurut Mondy (2010), pengembangan karier adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Karier dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan yang memberi kesinambungan, ketentraman dan arti hidup seseorang (Fillipo dalam Priansa, 2014). Program pengembangan karier yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan perkembangan teknologi akan sangat membantu karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya (Muhlis, 2018).

Salah satu perusahaan yang selalu ingin meningkatkan kinerjanya adalah PT. Pegadaian Persero. Perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak pada bidang pembiayaan, emas, dan aneka jasa. PT. Pegadaian Persero yang didirikan pada tanggal 1 April 1901, dalam pelaksanaan setiap kegiatan usahanya berpedoman pada prinsip *Good Corporate Governance*. *Good Corporate Governance* merupakan prinsip yang diterapkan oleh perusahaan untuk memaksimalkan nilai perusahaan, meningkatkan kinerja perusahaan, dan meningkatkan kontribusi perusahaan serta menjaga keberlanjutan perusahaan secara jangka panjang (Damayanti, 2022; Mutia, 2018).

PT. Pegadaian Persero Cabang Ende yang merupakan salah satu cabang dari perusahaan ini melakukan penilaian kinerja tahunan pada setiap karyawannya. Berikut adalah data kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Ende yang dapat dilihat dari pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Penilaian Tahunan Karyawan (KPI) PT. Pegadaian Persero Cabang Ende**

No.	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Penilaian Tahunan Karyawan (KPI)		
			<100 (orang)	100-110 (orang)	111-120 (orang)
1	2018	57	35	16	6
2	2019	64	37	19	8
3	2020	75	39	26	10

Sumber : Data PT. Pegadaian Persero Cabang Ende 2018-2020

Dari Tabel 1 terlihat bahwa penilaian tahunan karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Ende yang memperoleh nilai 100-110 dan 111-120 pada tiga tahun terakhir jumlahnya lebih sedikit dari pada perolehan nilai <100. Pada tahun 2018, hanya 6 karyawan atau kurang dari 10% dari jumlah karyawan yang memiliki nilai 111-120. Hal yang sama tidak jauh berbeda pada tahun 2019, jumlah karyawan yang memperoleh nilai <100 sebanyak 37 orang atau lebih dari 50% memiliki nilai penilaian karyawan yang rendah. Pada tahun 2020, terjadi peningkatan yang tidak terlalu signifikan yaitu hanya 10 orang dari jumlah karyawan yang memperoleh nilai 111-120 atau 13% karyawan yang memiliki penilaian tinggi dalam kinerjanya. Hal ini perlu dilakukan penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan diduga pengembangan karir mempengaruhi hal tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi karyawan tentang pengembangan karir dan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Ende serta menjelaskan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Ende.

## **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN DAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2020) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Nurrofi, 2012). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengembangan karir. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian dari Faustyna & Jumanis (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

### **Pengembangan Karier**

Robbins (1996) dalam Permatasari (2006) menjelaskan pengembangan karir merupakan suatu cara bagi organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan, sekaligus mempersiapkan mereka untuk menghadapi dunia yang berubah. Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat bersedia jika dibutuhkan (Mondy, 2010). Fillipo (2002) dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang

terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan karyawan.

### **Hubungan antara Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan**

Setiap organisasi atau perusahaan tentunya memerlukan program pengembangan karier. Program pengembangan karier yang tepat akan menimbulkan semangat dan kegairahan dalam bekerja. Meningkatnya semangat dan kegairahan untuk bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Faustyna & Jumani (2017)

Rivai (2003) mengemukakan bahwa tujuan mendasar dari pengembangan karier adalah untuk membantu karyawan dalam menganalisis kemampuan untuk tumbuh dan berkembang dengan kebutuhan perusahaan. Pengembangan karier merupakan hal yang penting di mana dapat meningkatkan kinerja dan sikap karyawan terhadap kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Pengembangan karier adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan (Mondy 2010). Hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan sehingga tercapainya tujuan suatu organisasi.

Dalam hal ini, hubungan antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan yaitu faktor pengembangan karier merupakan salah satu faktor dukungan organisasi yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai (Kusdi et al, 2017).

### **Kerangka Penelitian**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dimana sumber daya manusia merupakan faktor pergerakan utama dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang baik, suatu organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya.

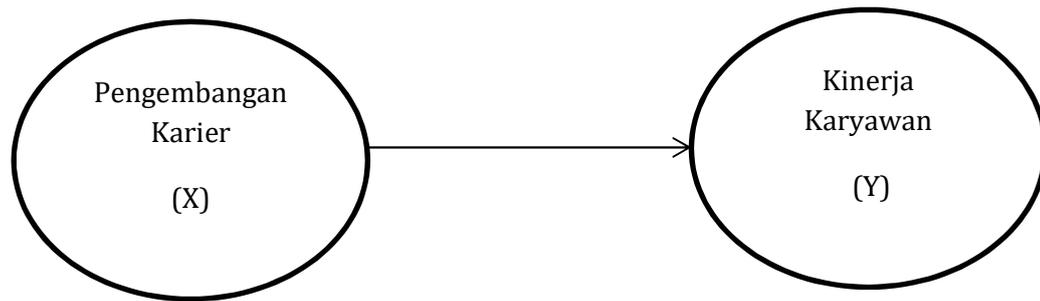
Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain, kinerja dapat diartikan sebagai suatu kesediaan dari individu ataupun kelompok individu untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab seperti yang diharapkan. Kinerja karyawan dapat diukur dari beberapa indikator berikut: kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu (Dharma, 2004). Kinerja dalam menjalankan fungsi tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan langsung dengan pengembangan karier.

Hubungan antara pengembangan karier dan kinerja sangat berpengaruh dalam menentukan tujuan organisasi. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karier dalam suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawannya, karena karyawan merasa puas dan meningkatnya semangat dan kegairahan dalam bekerja.

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk menempuh jalur karier tertentu. Pengembangan karier berpusat pada sekitar kebutuhan yang dihubungkan dengan kegiatan dan minat karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Pengembangan karier dapat diukur dari beberapa indikator berikut: perencanaan karier, pengembangan karier individu, pengembangan karier yang didukung oleh departemen SDM, dan peran umpan balik terhadap kinerja (Priansa, 2014)

Organisasi atau perusahaan yang ingin kinerja karyawannya baik akan meningkatkan kinerja karyawannya dengan memperhatikan kebutuhan karyawan berkaitan dengan kariernya agar karyawan lebih giat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Penilaian kinerja dapat bermanfaat untuk perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier.

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian Persero Cabang Ende dengan kerangka penelitian seperti pada Gambar 1.



Sumber : dikonstruksi penulis untuk penelitian ini, 2020

**Gambar 1**  
**Kerangka Penelitian**

Hipotesis dari penelitian ini adalah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Ende

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey. Penelitian ini menggunakan sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini juga menggunakan metode eksplorasi kuantitatif (Sugiyono, 2012).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Ende yang berjumlah 75 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengukur indikator dan atau variabel digunakan rumus Sugiyono (2012) sebagai berikut :

$$I = \frac{\sum IR}{Standar} \times 100\%$$

Dimana :

I = Indikator, merupakan besarnya persentase variabel

$\sum IR$  = Total dari setiap skala jawaban

Standar = Bobot ideal yang diperoleh dari perkalian n (jumlah sampel) jumlah indikator dengan banyaknya skala jawaban (5 skala).

Penggunaan analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran tentang variabel yang diteliti melalui butir pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Hasil analisis dan capaian variabel digunakan untuk metode Sugiyono (2012). Adapun kriterianya dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Kriteria Analisis Deskriptif**

<b>Kriteria</b>	<b>Kategori</b>
80 – 100	Sangat Baik
70 – 79,99	Baik
60 – 69,9	Cukup Baik
50 – 59,9	Kurang Baik
<50,9	Sangat Kurang Baik

Sumber : Sugiyono, 2012

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh dari satu variable bebas terhadap variabel terikat dengan membuat persamaan garis regresi linear sederhana (Sugiyono, 2012). Alat analisis ini diperlukan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Ende. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y= Variabel dependen atau terikat adalah Kinerja Karyawan

X= Variabel independen atau bebas adalah Pengembangan Karier

a= Konstanta

b= Koefisien variabel X

Analisis selanjutnya adalah uji-t untuk menguji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Ende diterima. Analisis terakhir adalah koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif**

Hasil analisis deskriptif dihasilkan bahwa Pengembangan Karier karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Ende secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik dan hasil analisis deskriptif Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Ende berada pada kategori sangat baik.

### **Regresi Linear Sederhana**

Hasil analisis data menggunakan aplikasi SPSS disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.934	3.012		2.966	.004
	Total_X	.592	.055	.786	10.849	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y  
 Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 dapat dibuat model persamaan yang terjadi dengan melihat konstanta dan koefisien regresi variabel Pengembangan Karier sehingga persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,934 + 0,592X$$

Dari hasil analisis regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai (a) konstanta sebesar 8,934 mempunyai makna pada saat variabel Pengembangan Karier bernilai = 0, maka besarnya variabel Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Ende sebesar 8,934. Sedangkan nilai dari b yaitu sebesar 0,592 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) satuan variabel Pengembangan Karier akan menyebabkan meningkatnya variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,592 satuan.

### Uji Hipotesis

Hasil uji-t berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil analisis menunjukkan harga koefisien  $t_{hitung}$  (nilai T pada Tabel 3) untuk variabel Pengembangan Karier sebesar 10.849 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.669 dimana  $df = n - 2 \Rightarrow 73 = 75 - 2$ ,  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Hasil pengujian tersebut juga menunjukkan bahwa kemungkinan kesalahan untuk menolak atau menerima hipotesis adalah sebesar 0% sebagaimana ditunjukkan oleh hasil perhitungan signifikan yang sebesar 0,000 (nilai Sig pada Tabel 3). Karena  $t_{hitung} (10.849) > t_{tabel} (1.669)$  maka hipotesis menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Ende diterima.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

**Tabel 4**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 <sup>a</sup>	.617	.612	1.40880

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier X

Sumber : data diolah, 2020

Hasil olahan data pada Tabel 4 menunjukkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,617 atau 61,7% artinya kontribusi variabel independen (Pengembangan Karier) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 61,7% sedangkan 38,3% dari Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Persero Cabang Ende dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa dari hasil analisis deskriptif pengembangan karier karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Ende secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik dan hasil analisis deskriptif kinerja karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Ende berada pada kategori sangat baik.

Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Ende, artinya apabila pengembangan karier dilaksanakan dengan efektif maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini juga memperkuat teori yang menyatakan bahwa pengembangan karier merupakan salah satu faktor dukungan organisasi yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andriani (2019), Azan (2011), Yusup dan Saragih (2020) yaitu pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran untuk penelitian selanjutnya untuk membahas variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kualitas kerja dan profesional kerja.

## DAFTAR RUJUKAN

- Agustini, C., Rismansyah, R., & Hendri, E. (2023). Pengaruh Efikasi Diri Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan. *Journal Of Management Small And Medium Enterprises (Sme's)*, 16(1), 19 - 26. <https://doi.org/10.35508/jom.v16i1.7756>
- Andriani. 2019. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa
- Azan. (2011). Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar
- Dharma, A. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Damayanti, N. A. (2022). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Cabang Bontoala (Doctoral Dissertation, Universitas Bosowa).
- Cholisshofi, N., & Bahiroh, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm), Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jawa Barat Dan Banten (Bjb) Cabang Rangkasbitung. *Journal Of Management Small and Medium Enterprises (SME's)*, 15(1), 31-46. <https://doi.org/10.35508/jom.v15i1.6403>
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal manajemen*, 9(2), 85-93.
- Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mondy R. W. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid Pertama* . Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama

- Muhlis, M. (2018). Pelatihan dan Pemotivasian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 45-56.
- Mutia, R. (2018). Implementasi Good Corporate Governance (GCG) pada Pegadaian Unit Pelayanan Syariah (UPS) Simpang Mesra Banda Aceh (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Banda Aceh).
- Nurrofi, A. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 3(1).
- Olla, T. S., & Andriyani, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Timor Express Intermedia Kupang). *Journal Of Management Small And Medium Enterprises (Sme's)*, 5(2), 259-272. <https://doi.org/10.35508/jom.v5i2.1369>
- Permatasari, I. R. (2006). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Telkom Malang). *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 2(3), 177-191.
- Priansa, D., J. 2014. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, V. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Soares, M. E., Fanggidae, R. P. C., and Nyoko, A. E. L. "Analisis Manajemen Persediaan Bahan Baku Papan Jati Produksi Meubel Pada Pesona Meubel Atambua." *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SMEs)* 8.1 (2019): 35-43.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno& Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Yusup dan Saragih. 2020. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung