



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO)
KENDARI****¹Rustam Supendy, ²Harsum**

¹Dosen FEBI Universitas Muhammadiyah (UMK) Kendari
Peneliti Madya Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Sultra
Email : Supendy.Rustam@yahoo.com

ABSTRACT

As for the formulation of the problem in this penelitian Is career development has a significant influence on productivity Employees PT Pos Indonesia (PERSERO) Kendari. The purpose of this research is to know and analyze the influence of career development on employee productivity PT Pos Indonesia (PERSERO) Kendari. This research is a survey research with quantitative approach. The sample of this research is Employee Office of PT. Pos (Persero) Kendari City which amounted to 36 people with sampling technique saturated. Data were collected using questionnaire while data analysis used validity and realibility test as instrument test instrument, simple regression analysis, partial hypothesis test (t-test) was used to obtain accurate data to draw conclusion. Based on the research, the results obtained: that career development has a positive effect on work productivity. And it can be concluded that career development factors statistically affect the effort to improve worker productivity at the office of PT. Pos (Persero) Kendari City ($p < 0.05$). Suggestion in this research It is better to maximize the existing performance in the work unit in need of increasing the role of human resource management by holding socialization and training on Human Resource Management about the role of the organization.

Keywords : *Career Development, Employees Productivity*

I. PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk mewujudkan manusia pembangunan yang berbudi luhur , tangguh , cerdas, terampil, mandiri dan memiliki rasa kesetiakawanan, bekerja keras, produktif, kreatif dan inovatif, berdisiplin serta berorientasi kemasa depan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik. Banyak hal yang terkait dengan pengembangan karir diantaranya ialah program mutasi, promosi dan pelatihan. Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk mengembangkan serta meningkatkan status atau kedudukan pegawai atau karyawan karena itu usaha untuk pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang dengan baik, akan dapat membantu pegawai atau karyawan dalam menentukan kebutuhan karir dan menyesuaikan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan pekerjaan dari masing-masing organisasi.

Pengembangan karir yang dilakukan pada perusahaan-perusahaan sebagai upaya untuk membenahi situasi kerja dan kondisi pegawai agar lebih bersemangat dalam bekerja dan berkarir. Untuk itu pelaksanaan program pengembangan karir akan memberikan kesempatan pada setiap pegawai/karyawan untuk lebih mengerti dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Penghargaan terhadap penyelesaian pekerjaan yang



didelegasikan oleh pimpinan akan memberi dorongan kepada setiap karyawan/pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja termasuk karyawan/pegawai PT Pos Indonesia (PERSERO) cabang kendari.

Dengan adanya program pengembangan karir maka akan diharapkan meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja sehingga memacu pegawai dalam berkompetisi yang sehat sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan/pegawai PT Pos Indonesia (PERSERO) Kendari. Pengembangan karir diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja masing-masing pegawai/ karyawan, namun yang terjadi selama ini kepentingan pribadi menutupi tujuan karir yang akan meningkatkan produktivitas kerja seperti mencari perhatian atasan, bekerja sendiri, sering menunda pekerjaan dan bekerja dengan paksaan yang menyebabkan hasil kerja tidak optimal.

II. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hani T Handoko, (2001:3) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu. Menurut French dan Hani T Handoko, (2001:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya. Dessler (2004:2) mengemukakan sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, serta masalah keadilan. Nawawi (2003:42) menyatakan pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antara pekerjaan dengan pekerja, terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut.

Mengacu pada beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, pemberian balas jasa dan memberikan kompensasi kepada karyawan untuk menciptakan pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut.

Karir dan Pengembangan Karir

Istilah Karir atau dalam bahasa Inggris Karir telah dikemukakan oleh beberapa ahli antara lain :

- a. Edwin B Flippo mendefinisikan karir sebagai serangkaian kegiatan pekerjaan yang terpisah tetapi yang ada hubungannya, yang memberikan kelangsungan, kedudukan dan arti dalam riwayat hidup seseorang.



- b. Vishnoo Bhagwan dan Vidya Bhushan mendefinisikan karir sebagai suatu pekerjaan yang terhormat yang seseorang biasa memulainya sewaktu masih berusia muda dengan harapan memperoleh kemajuan dan mengejanya sampai pemberhentian atau pensiunannya.
- c. Jhon R Schemerhorn mendefinisikan karir sebagai serangkaian pilihan dan kegiatan pekerjaan yang menunjukkan apa yang dilakukan seseorang untuk dapat hidup.
- d. Thomas H Stone mendefinisikan karir sebagai serangkaian jabatan atau pekerjaan yang dipegang oleh seseorang selama jangka waktu relatif lama biasanya sepuluh tahun atau lebih.

Hani T.Handoko (2001:121) mengemukakan bahwa istilah karir digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Karir didefinisikan sebagai berikut :

1. Karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan lateral kejabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.
2. Karir sebagai petunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas jalur karirnya.
3. Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Flippo (1993 : 291) mendefinisikan pengembangan karir sebagai berikut: "Program pengembangan karir yang efektif adalah yang dihubungkan dengan penyesuaian karir seseorang dengan kesempatan-kesempatan karir yang diberikan sesuai kebutuhan perusahaan melalui program mutasi, promosi dan pelatihan".

Mutasi Pegawai

Dalam rangka pengembangan karir pegawai mutasi atau alih tugas (lateral transfer) merupakan penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang sama. Sedangkan pendekatan kedua itu tentunya hanya mungkin ditempuh apabila organisasi mempunyai berbagai satuan kerja ada banyak lokasi.

Siagian (2001:87) manfaat yang dapat diperoleh dengan dilaksanakan mutasi ,yaitu :

1. Pengalaman baru
2. Cakrawala pandangan yang lebih luas
3. Tidak terjadinya kebosanan atau kejenuhan
4. Perolehan pengetahuan dan keterampilan baru
5. Perolehan perspektif baru mengenai kehidupan organisasional
6. Persiapan untuk menghadapi tugas baru , misalnya karena promosi
7. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

Selanjutnya mutasi dapat merupakan kesempatan yang sangat berharga untuk berkembang dalam rangka akulasi diri. Faktor-faktor yang melatar belakangi keberhasilan mutasi , yaitu :

1. Informasi mengenai isi , tantangan dan prospek dari pekerjaan baru.
2. Memberikan informasi mengenai komoditi yang baru dan kesempatan kerja baru.
3. Tujuan harus jelas dan umpan balik yang cepat atas hasil kerja



JURNAL MEGA AKTIVA

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

4. Informasi tentang bagaimana *job opportunity* akan mempengaruhi pendapatan, pajak dan pengeluaran lainnya.
5. Orientasi program untuk lokasi yang baru dan pekerjaan yang baru
6. Jaminan bahwa pekerjaan yang baru akan mendukung karir pegawai.

Promosi

Promosi merupakan suatu masalah penting, bukan saja hal pemilihan atau penempatan orang yang tepat pada tempatnya tetapi juga merupakan dorongan bagi atasan/pimpinan untuk merencanakan suatu kebijakan didalam bidang personalia dalam memotivasi bawahan untuk mengembangkan diri sampai berprestasi.

Ada 3 Asas dalam promosi jabatan Malayu S.P Hasibuan kemukakan:

- a. Kepercayaan Promosi hendaknya beraskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan baik pada jabatan yang tersebut. Karyawan baru akan dipromosikan, jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan dan kecakapan dalam memangku jabatan.
- b. Keadilan Promosi hendaknya beraskan kepada keadilan, mengenai penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan terhadap semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif jangan pilih kasih, tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya.
- c. Formasi Promosi harus beraskan kepada promosi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong, supaya ada uraian pekerjaan yang akan dilaksanakan. Kepuasan kerja yang sangat tinggi berkorelasi secara signifikan.

Widyanto (2006 : 8) Mengemukakan bahwa karir yang mapan adalah dambaan setiap karyawan. Tidak heran jika banyak orang yang berupaya keras untuk mencapai puncak karir. Untuk mencapai karir yang diinginkan, ada cara dan jalur tersendiri yang harus dilalui. Jalur-jalur pengembangan karir tersebut:

- a. *Enrichment*, yaitu pengembangan dan peningkatan melalui pemberian tugas atau assignment secara khusus. Hal ini merupakan bentuk umum dari pengembangan karir.
- b. *Lateral*, yaitu pengembangan karir ke arah samping. Maksudnya pekerjaan lain mungkin lebih cocok dengan keterampilan seorang karyawan dan bisa memberikan pengalaman yang lebih luas.
- c. *Vertical*, Pengembangan karir kearah atas. Anda bisa mengembangkan karir keposisi dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dibidang keahlian khusus atau keahlian khusus yang baru.
- d. *Relocation*, Yaitu perpindahan secara fisik ke unit organisasi lain atau ketempat yang dapat melengkapi kesempatan perkembangan dan peningkatan harapan karyawan, tetapi tetap pada pekerjaan dan bidang yang sama.
- e. *Exploration*, Yaitu pengembangan karir kearah yang lebih luas kepada pilihan karir didalam unit organisasi maupun diluar unit organisasi. ini berguna untuk mencari dan mengumpulkan informasi sehingga anda dapat menjawab pertanyaan dan membuat suatu keputusan tentang potensi karir yang akan dipilih.
- f. *Realignment*, yaitu pergerakan kearah bawah yang mungkin dapat merefleksikan suatu peralihan atau pertukaran prioritas pekerjaan bagi karyawan untuk mengurangi resiko , tanggung jawab dan stres . Cara ini dapat menempatkan posisi

karyawan kearah yang lebih tepat sekaligus memberi kesempatan atau peluang yang baru.

Hani T. Handoko (2001 :130) mengemukakan bahwa implementasi rencana-rencana kerier memerlukan pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Titik awal pengembangan karir dimulai dari karyawan dengan kegiatan-kegiatan yang mencakup :

1. Prestasi Kerja
2. Exposure
3. Permintaan Berhenti
4. Kesetiaan Organisasi
5. Mentor dan Sponsor
6. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

Produktivitas Kerja

Paul Mali seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001:57) mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu”.

Sumber-sumber ekonomi yang digunakan secara efektif memenuhi keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna nilai yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah melalui berbagai cara kerja, tidak pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dihemat dan jelas waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan efisien (Muchdasyah , 2000:1).

Umar Husein (2004:9), mengemukakan dua dimensi produktivitas sebagai berikut: “Produktivitas mengimplikasikan dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Pengertian efektivitas itu sendiri adalah *“doing the right thing”*. Melaksanakan sesuatu yang benar dalam memenuhi kebutuhan organisasi berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua yaitu efisiensi adalah: *“doing things right”*. Melakukan yang benar dengan proses yang benar berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Untuk itu, produktivitas biasanya dicapai melalui efektivitas pencapaian tujuan dan efisiensi penggunaan sumber daya”.

Efisiensi adalah ukuran yang menunjukkan bagaimana baiknya sumber-sumber daya yang digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan output. Efisiensi merupakan karakteristik proses yang mengukur performansi aktual dari sumber daya relatif terhadap standar yang ditetapkan.

Perbedaan produktivitas dengan efektivitas dan efisiensi adalah bahwa produktivitas merupakan ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung dengan membandingkan antara jumlah yang dihasilkan (*output*) dengan masukan dari setiap sumber yang dipergunakan atau seluruh sumber (*input*).

Tinggi rendahnya efisiensi ditentukan oleh nilai *input* dan *output*, sedangkan tinggi rendahnya nilai efektivitas ditentukan oleh pencapaian target. Efisiensi



merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya. Apabila input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Tetapi semakin kecil input yang dapat dihemat akan semakin rendah tingkat efisiensinya. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai.

Untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni: kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja (Sinungan, 2003:24-25)

Menurut Henry Simamora (2004:612) faktor-faktor yang digunakan dalam mengukur produktivitas kerja meliputi Kuantitas, Kualitas kerja dan ketepatan waktu.

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Ketepatan Waktu

Hipotesis

Berdasarkan pada permasalahan yang dikemukakan didalam penelitian ini maka hipotesis penelitian adalah diduga bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pos Indonesia (PERSERO) Kendari.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini telah dilakukan pada Produktivitas Karyawan PT Pos Indonesia (PERSERO) Kendari yang beralamat di Jl. Sam Ratulangi No. 79, Korumba, Kendari Sulawesi Tenggara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor PT Pos Indonesia (PERSERO) Kendari yang berstatus karyawan tetap berjumlah 36 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode Sampel Jenuh. Menurut Sugiyono (2001:61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah tehnik analisis statistik inferensial dengan metode regresi linear sederhana.

Agar dalam penelitian ini tidak menimbulkan kesalahan penafsiran terhadap variabel-variabel yang dibahas, maka penulis akan memberikan definisi terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini .

1. Pengembangan Karir (X) adalah program yang dihubungkan dengan penyesuaian karir perseorangan dengan kesempatan-kesempatan karir yang diberikan sesuai kebutuhan perusahaan/instansi melalui program mutasi, promosi dan pelatihan. Pengembangan karir mencakup 3 indikator variabel antara lain :
 - a. Mutasi merupakan pemindahan pegawai/karyawan dari suatu tempat atau bidang kebidang lainnya yang setara dan sejajar.

- b. Promosi jabatan adalah proses perpindahan pegawai dari posisi yang lebih rendah ke posisi yang lebih tinggi.
 - c. Pelatihan adalah persiapan-persiapan yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengembangkan pegawainya.
2. Produktivitas Kerja adalah pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha dan bertujuan untuk meningkatkan ilmu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik daripada hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja pegawai/karyawan. Menurut Henry Simamora (2004:612) faktor-faktor yang digunakan dalam mengukur produktivitas kerja meliputi Kuantitas, Kualitas kerja dan ketepatan waktu.
- a. Kuantitas Kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
 - b. Kualitas Kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
 - c. Ketepatan Waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain . ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan deskripsi data pengembangan karir dan produktivitas kerja pada kantor PT. Pos (Persero) Kota Kendari maka analisis pengaruh dapat dilakukan dengan menggunakan tabel kerja terlampir. Berdasarkan tabel kerja yang dimaksud, selanjutnya dianalisis dengan menggunakan program computer (SPSS 16.0) dan diperoleh hasil sebagaimana dari lampiran ini selanjutnya dibuatkan rekapitulasi sebagaimana ditampilkan dalam tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor PT. Pos (Persero) Kendari

Variabel	Koefisien regresi (b)	T _{hitung} (db =34)	Probabilitas (sig)
Pengembangan Karir	0,926	9,809	0,000
Constanta (a)	7,911		
Koefisien korelasi (R)	0,837		
Koefisien determinasi (R square)	0,719		
Error	3,109		

Sumber : SPSS, 20.0, Tahun 2017

Pembahasan

1. Pengembangan Karir

Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan penambahan ilmu pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang memperbaiki kemampuan pegawai untuk menghadapi perubahan persyaratan kerja dan permintaan dari klien. Pengembangan (*Development*) dapat pula diartikan bahwa usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui proses pelatihan, baik jangka panjang dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu ataupun pelatihan jangka panjang. Pengembangan sumber daya manusia penting karena merupakan suatu bagian dari upaya sebuah lembaga agar dapat memperbaiki kualitas, menghadapi kompetisi global dan perubahan sosial serta untuk memasukan teknologi mutakhir, upaya-upaya tersebut dilakukan melalui kegiatan pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan organisasi.

Flippo (1993 : 291) mendefinisikan pengembangan karir sebagai berikut: “Program pengembangan karir yang efektif adalah yang dihubungkan dengan penyesuaian karir seseorang dengan kesempatan-kesempatan karir yang diberikan sesuai kebutuhan perusahaan melalui program mutasi, promosi dan pelatihan”.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa pegawai yang mendapatkan pengembangan karir dengan kategori sesuai sebanyak 13 orang (36,1%) sedangkan pegawai yang mendapatkan pengembangan karir dengan kategori tidak sesuai sebanyak 23 orang (63,9%).

2. Produktivitas Kerja

Menurut Joseph M Putti (2010) produktivitas adalah seberapa baik berbagai sumber daya (masukan-masukan) itu diolah dan digunakan untuk mencapai suatu tingkat hasil ataupun sasaran yang spesifik. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses pembagian nilai output produksi terhadap biaya input produksi.

Sumber-sumber ekonomi yang digunakan secara efektif memenuhi keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna nilai yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah melalui berbagai cara kerja, tidak pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dihemat dan jelas waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan efisien (Muchdasyah , 2000:1).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pegawai yang mendapatkan pengembangan karir kategori sesuai sebanyak 13 orang (36,1%) dan pegawai yang mendapatkan pengembangan karir dengan kategori tidak sesuai sebanyak 23 orang (63,9%).
2. Pegawai yang memiliki produktivitas kerja baik sebanyak 15 orang (41,7%) dan pegawai yang memiliki produktivitas kerja dengan kategori kurang sebanyak 21 orang (58,3%).
3. Faktor pengembangan karir secara statistik berpengaruh positif terhadap upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor PT. Pos (Persero) Kendari



VI. DAFTAR PUSTAKA

- Cut Zurnali, 2004, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada Divisi Long Distance PT Telkom Indonesia*, Tbk, Tesis, Program Pascasarjana Unpad, Bandung.
- Dessler, Gery. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Edisi ke-9. PT. Indeks Gramedia Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta Jakarta.
- Flippo B. Edwin . 1993. *Manajemen Personalialia*. BPFE UGM. Yogyakarta
- Flippo B. Edwin. 2003. *Manajemen Personalialia*. Erlangga . Jakarta
- Ghozali Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro. Semarang.
- Gomez-Mejia, Balkin, Cardy, 2001, *Managing Human Resources*, International Edition, Prentice Hall, Inc., New Jersey
- Hani T Handoko, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta
- Hariyani, Sri, 2002 *Hubungan Industrial di Indonesia*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara . Jakarta.
- Irene M.Kakui, 2016. *Journal effects off career Development on Employee Performance In The Public Sector:A Case of National Cereals and Produce Board ,Kenya*.
- Joseph M. Putti, 2010. *Memahami Produktivitas*. Binarupa Aksara. Jakarta
- Kadarisman, M, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.*: Rajawali Pers. Jakarta.
- Kerlinger, 2006. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Gajah Mada University. Yogyakarta.
- Mangkunegara A P 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Margono, 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan. 2000. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara . Jakarta.
- Nawawi , H. Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Gadjah Mada. University Press. Yogyakarta.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, 2003, *Human Resource Management, International Edition*, The McGraw-hill Companies, Inc. New York
- Ravianto J, 199, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta
- Sakeran, Uma. 1992. *Research Methods Of Busines* . Third Edition . Southen Illionis University.
- Samsudin, Sadili, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*: Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju. Bandung
- Siagian, SP. 2003. *Aspek-aspek Manajemen Personalialia*. Penerbit Angkasa. Jakarta



JURNAL MEGA AKTIVA

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Slamet Saksono, 1988. *Administrasi Kepegawaian*. Kanisius . Yogyakarta
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Jakarta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J. 1997. *Metode Riset*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta .
- Supranto, J. 2004. *Statistik: Teori Dan Aplikasi. Edisi ke-6*. Erlangga, Jakarta.
- Sutrisno, Eko. 2015, *Pengembangan Karir Pegawai*, Artikel
- Umar, Husain. 2005. *Riset SDM Dalam Organisasi*. Edisi Revisi, PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Widyanto. 2006. *Strategi Pengembangan Pegawai Pemerintahan*. Rosda Karya. Malang.