

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN
(Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang)**

Rizqul Karimah¹⁾, Sayekti Suindyah²⁾, Subijanto³⁾

^{1) 2) 3)} Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email : ¹⁾rimakusnindar@gmail.com, ²⁾sayektisuindyah@uwp.ac.id, ³⁾subiyanto_m@yahoo.com

(Submit : 23 Juli 2021, Revised : 2 Agustus 2021, Accepted : 14 Agustus 2021)

Abstract This type of research is explanatory research, the research approach uses a quantitative approach, data analysis uses SPSS. The research sample was 46 employees. The objectives of this study are 1). To find a description of the object / research subject 2). To test and analyze the simultaneous influence of work performance, work ability and education with employee career development at PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Sampang Branch. 3). To test and analyze the relationship between the influence of job performance and career development of employees at PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Sampang Branch. 4). To test and analyze the relationship between the influence of work ability and career development of employees at PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Sampang Branch. 5). To test and analyze the relationship between the influence of education and career development of employees at PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Sampang Branch. 6). To test and analyze which variables between job performance, work ability and education have a dominant influence on employee career development at PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Sampang Branch. The results showed that: 1). Simultaneously, work performance, work ability and education have a significant effect on employee career development at PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Sampang Branch. it is proven that the results of the calculated F value is 20,740 with a significance level known from the sig value of 0.004 (less than 0.05). 2). Partially, work performance, work ability and education have a significant effect on employee career development at PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Sampang Branch. 3). Based on the results of the t test, it is known that education has a dominant effect on employee career development at PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Sampang Branch; as evidenced by the t value is 2.049 with a significance level of 0.004 (less than 0.05).

Keywords : Job performance, work ability, education, career development

I. PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat

diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2016:36). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas

dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang merupakan salah satu lembaga perbankan berbentuk BUMN milik Pemerintah yang beroperasi di kabupaten Sampang, mempunyai tugas utama memberikan layanan jasa perbankan kepada nasabah juga mempunyai peranan sangat penting dalam mendukung visi dan misi organisasi yang telah dirumuskan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang. Untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi tentu tidak terlepas dengan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya yaitu karyawan. Tentang karyawan, telah diatur banyak hal mengenai pengembangan karir karyawan seperti mutasi, promosi dalam jabatan, pengajian, jaminan kesehatan dan sebagainya. Pengembangan karir karyawan merupakan harapan semua karyawan sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan yang diperoleh karyawan sebagai bentuk perhatian organisasi terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik/mempunyai kinerja tinggi. Pengembangan karir karyawan dimaksudkan agar karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Pengembangan karir karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang salah satu faktornya difokuskan pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. tinggi. Hal ini dimaksudkan agar menempatkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik guna mendukung terhadap tujuan-tujuan perusahaan yang telah dirumuskan, memiliki keahlian dan keterampilan yang mendukung dalam memberikan pelayanan terhadap nasabah PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang.

Salah satu faktor penentu keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi dalam hal ini PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang adalah faktor sumber daya manusia. Keunggulan mutu suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusianya. Penanganan sumber daya manusia harus

dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, integrated, interrelated dan unity. PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang sangat membutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang kompeten, memiliki kemampuan kerja yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan sumber pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terakumulasi dalam diri anggota organisasi. Kemampuannya ini terus diasah dari waktu ke waktu dan terus mengembangkan keahliannya sebagai pilar organisasi agar selalu memiliki keunggulan kompetitif.

Kemampuan kerja karyawan sebagai modal utama dan berharga yang dimiliki oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang sudah sepatutnya mendapatkan perhatian yang lebih dan dikelola dengan baik sehingga mampu mendukung semua kegiatan operasional kerja dan membantu pencapaian tujuan dan sasaran (target) yang ingin dicapai perusahaan. Keberhasilan perusahaan hanya bisa dicapai jika karyawan mempunyai kemampuan kerja yang tinggi dan profesional. Menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi dan berprestasi kerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kemampuan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kemampuan kerja guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Ditinjau dari sisi pengelolaan Sumber daya manusia yang telah dilakukan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang, dalam upaya pengembangan karyawan,

organisasi tahu betul bahwa hal pertama yang harus dilakukan adalah dengan melakukan pengembangan karir. Karena karyawan adalah aset tak ternilai yang bisa menaikkan maupun menurunkan kinerja organisasi. Oleh karena itu pengembangan karir karyawan dirasa sebagai hal utama agar kemampuan karyawan bisa digunakan semaksimal mungkin untuk pencapaian tujuan organisasi. Namun pengembangan karir tersebut tergantung pada proses organisasi untuk mencetak SDM yang kompeten dan kemampuan organisasi untuk memilih individu-individu terbaik. Jika proses pengembangan karir karyawan sudah baik dan sesuai dengan keinginan organisasi, tinggal bagaimana “mengelola” karyawan yang ada dengan sebaik-baiknya. Pengelolaan tersebut bisa melalui pendidikan yang bisa meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan akan tugas dan tanggung jawabnya.

II. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2016:11), prestasi kerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Prestasi kerja yang baik adalah hasil kerja yang optimal, yaitu hasil kerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan Siswanto (2015) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan padanya. Prestasi kerja karyawan dapat diketahui melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang

dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan (Hasibuan 2017).

Ditinjau dari kemampuan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kemampuan kerja yang berbeda-beda. Kemampuan berhubungan dengan kesanggupan seseorang dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan kemampuan fisik yang tergantung pada usia dan kondisi kesehatannya (Dam Glueck,2014)). Kemampuan kerja mencerminkan kesanggupan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dilingkungan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2015) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kemampuan kerja yang baik yang dimiliki karyawan akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian target kerja yang hendak dicapai organisasi.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also used to test the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine the effect of the independent variables on the related variables is used multiple linear statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

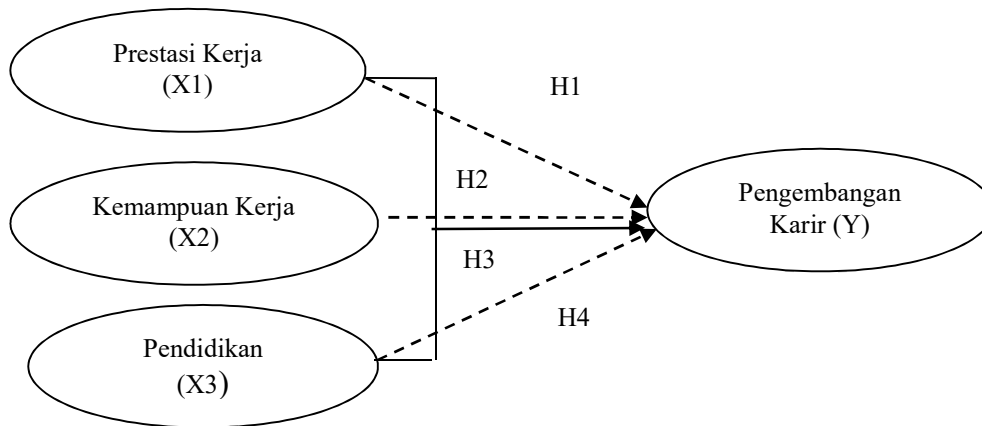
Standard of the company demands regarding the results or output produced are

intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan pendahuluan diatas serta berbagai teori yang dikemukakan di atas, maka

kerangka konsep penelitian yang merupakan inti dari pemikiran mengenai prestasi kerja, kemampuan kerja dan pendidikan terhadap pengembangan karir karyawan dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

- > : Pengaruh simultan
- - - - -> : Pengaruh parsial

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah :

1. Prestasi kerja, kemampuan kerja dan pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karir karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang.
2. Prestasi kerja berpengaruh negatif / positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang.
3. Kemampuan kerja berpengaruh negatif / positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang.
4. Pendidikan berpengaruh negatif / positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang.

III. METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenisnya, maka penelitian ini dikategorikan penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*) dan *Interpretative Research* dengan prosedur penelitian hipotesis (hypotesis testing) untuk menjawab pertanyaan dan tujuan penelitian. Berdasarkan metodenya, penelitian ini termasuk penelitian survey dan wawancara (interview). Penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuisisioner sebagai alat bantu yang pokok (singarimbun, 2015). Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Metode ini disebut juga questionnaire method, karena untuk memperoleh data tersebut biasanya diajukan serangkaian pertanyaan-pertanyaan yang tersusun dalam suatu daftar.

Secara ringkas desain yang dirancang dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut.

Berdasarkan model analisa data, penelitian ini dikategorikan dalam penelitian analitis. Penelitian analitis dilakukan untuk menganalisis unit data yang muncul dari fenomena, dalam hal ini pengambilan sampel untuk di generalisasi dalam populasi. Dalam penelitian analitis, model pendekatan penelitian ini yang digunakan adalah pendekatan utama kuantitatif (quantitative), dilengkapi juga dengan kualitatif (qualitative). diimaksudkan

penggunaan kedua metode ini diharapkan mampu menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang lebih baik bagi semua pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini. Selanjutnya serangkaian hipotesis yang diajukan dalam penelitian dianalisis untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis tersebut dengan menggunakan alat analisis SPSS.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.360	3	.787	20.740	.004
Residual	2.124	42	.038		
Total	4.483	46			

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova), diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 20.740 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai sig yaitu sebesar 0,004 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama prestasi kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan pendidikan (X3) mempunyai

pengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang (Y). Oleh karena itu hasil uji simultan/ uji F dalam penelitian ini sebagai temuan penelitian baru karena tidak diajukan dalam hipotesis penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,243	,000
Prestasi Kerja	1,463	,002
Kemampuan Kerja	1,086	,003
Pendidikan	2,049	,004

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2021

Dari nilai t hitung tentang pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir: Nilai t hitung untuk prestasi kerja (X_1) sebesar 1.463 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa prestasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa prestasi kerja, kemampuan kerja dan pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan terhadap pengembangan karir karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang. Langkah selanjutnya akan diuraikan secara lebih terperinci sesuai dengan uraian hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dijelaskan bahwa prestasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang. artinya bahwa prestasi kerja yang diberikan oleh pimpinan mampu membuat perubahan terhadap pengembangan karir semakin meningkat lebih optimal khususnya pada lingkungan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2016), yang menjelaskan, terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari prestasi kerja terhadap pengembangan karir. Hasil penelitian Yulianto, (2016) juga menjelaskan terdapat hubungan pengaruh yang positif dan signifikan dari prestasi kerja terhadap pengembangan karir.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk prestasi kerja (X_1) sebesar 1,463 dengan tingkat

signifikansi sebesar 0,002, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa prestasi kerja (X_1) secara parsial mempunyai hubungan pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang (Y).

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang

Beberapa ahli mendefinisikan kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratih (2015), yang menjelaskan, terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari kemampuan kerja terhadap pengembangan karir. Hasil penelitian Wahyuni, (2016) juga menjelaskan terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari kemampuan kerja terhadap pengembangan karir. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk kemampuan kerja (X_2) sebesar 1.086 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja (X_2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang

Menurut Handoko (2015: 126) mendefinisikan pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan

mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya. Sedangkan menurut Tirtaharjo dan Sulo (2014:129) mendefinisikan pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Berdasarkan hasil analisis pada penelitian yang dilakukan, dapat dijelaskan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hasil penelitian ini memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratih (2015), yang meneliti tentang Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Dinas Pendidikan Di Kabupaten Sleman Yogyakarta terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari pendidikan terhadap pengembangan karir. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t hitung untuk pendidikan (X3) sebesar 2.049 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa pendidikan (X3) secara parsial mempunyai hubungan pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir (Y).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Prestasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang adalah ukuran terakhir untuk mengukur/mengetahui keberhasilan organisasi. Dengan prestasi yang dicapai karyawan diharapkan target-target yang telah ditetapkan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang dapat tercapai. Kemampuan kerja adalah kapasitas individu/seorang karyawan untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kemampuan yang dimiliki individu ini dimaksudkan bisa membantu/mendukung seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya di PT. Bank

Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang. Pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat.

2. Prestasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang.
3. Kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang.
4. Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang.
5. Pendidikan mempunyai pengaruh yang dominan/sangat berarti terhadap pengembangan karir karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang karena direspon sangat positif oleh karyawan.
6. Secara bersama-sama prestasi kerja, kemampuan kerja dan pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2015. Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta : BPFE
- As'ad, Moh. 2013. Seri Ilmu SDM; Psikologi Industri. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Assauri, S. 2013. Manajemen Pemasaran. Dasar, Konsep dan Strategi. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2013. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Byars, L.L. & Rue, L.W. 2011. Human Resources Management. Boston: Richard D. Irwin, inc. 3th Edition.

- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Davis dan Werther. 2013. *Human Behavior*, New Delhi; McGraw Hill Publishing Company.
- De cenzo dan Robbins. 2014. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Dharma, Agus. 2015. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fajar, Saranani. 2015. Effect of Education And Training to Performance Mediated Career Development Inspectorate City Employees Kendari. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*. Volume 4, Issue 3 Pages PP.28-36.
- Hadjar, Ibnu, 2016. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen*. Edisi kedua cetakan 16. Yogyakarta, BPFE.
- Handoko, Reksohadiprodjo. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Haryani. 2013. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan" (online) e-jurnal manajemen unud, vol 5, no 9, 2016 : 5839-5867 <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/23136/15455> (diunduh 10 September 2017).
- Hasibuan, Malayu SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H. (2013). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice-Hal Inc.
- Idris, Zahara. 2014. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Gramedia.
- Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika* Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- Istanti, Enny,et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol.IV No. 2, Hal. 104-120.
- Ivancevich, John M. William F. Glueck. 2014. *Foundations of Personnel/Human Management*.21397-409.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Kaswan. 2015. "Pengertian pengembangan karir" pengembangan sumber daya manusia. Bandung :Alfabeta
- Mangkunegara, Prabu A. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Muftiani, S.M. 2014. *Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir*. Skripsi. Malang
- Musanef . 2016. *Manajemen Kekaryawanan di Indonesia*. Gunung Agung: Jakarta.
- Nasution, Mulia, 2014, *Manajemen Personalia: Aplikasi dalam Perusahaan*, Jakarta: Djambatan.
- Nasution. 2014. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia*, Jakarta.

- Panggabean, Mutiara S. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia
- Prengky, 2015. Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang. Artikel
- Ratih, 2015. Pagaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Sleman Yogyakarta. Artikel.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Robbins SP dan Judge. 2013. Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta: Salemba.
- Robbins, P. Stephen. 2014. Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasi. Jakarta: Prenhallindo.
- Ruky, Achmad S. 2015. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: Gramedia.
- Sadili, Samsudian, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 16. Bandung, Mandar Jaya.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian.2013. Manajemen Sumber Daya Manusia .Jakarta; Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2015. Metode Penelitian Survei, Jakarta: LP3ES
- Singodimejo. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga:Bandung.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bandung: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bejo. 2015. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitohang, Nahason. 2019. Relationship Of Career Development With Employee Performance In Pt Hondamotor Indonesia. ISSN- 2350-0530(O), ISSN- 2394-3629(P). Vol.7 (Iss.9): September 2019.
- Sugiono. 2014.“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sumitro, Warkum. 2014. Asas-Asas Perbankan Islam & Lembaga-lembaga Terkait (BAMUI, Takaful dan Pasar Modal Syariah di Indonesia). Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2014. MSDM Edisi Pertama. Jakarta: Gramedia.
- Timpe, Dale, 2014. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, cetakan kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Wahyuni, 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). Artikel
- Werther, William B. & Keith Davis. 2013. Human Resources And Personal Management.Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.
- Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wungu & Brotoharjo. 2013. Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem. Raja Grafindo Pustaka: Jakarta.
- Yulianto, 2016. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global. Artikel.