

HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KINERJA PEGAWAI PT XX DI LHOKSUMAWE

¹Ade Irma Sagala, ²Veronika Saragih, ³M. Aprian

^{1,2}Program Studi Ketatalaksanaan Pelayaran Niaga, Akademi Maritim Belawan
Jl. Kapten Muslim, Medan, Sumatera Utara.

adeirma.sagala@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah pengembangan karir memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif dengan pemberian skor yang diisi oleh para responden. Untuk mengetahui hubungan pengembangan karir maka ditentukan sampel 36 orang karyawan untuk memberikan jawaban atas kuesioner yang dibagikan. Hasil yang diperoleh dengan menggunakan SPSS hubungan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai adalah positif. Positif artinya bahwa peningkatan pengembangan karir pada PT XX di Lhoksumawe akan meningkatkan kinerja pegawai. Besaran peningkatan itu adalah 1,338 satuan. Dengan hasil penelitian ini diharapkan pada manajemen di PT. XX di Lhokseumawe untuk dapat memberikan kesempatan dalam pengembangan karir kepada pegawai sehingga memberikan peningkatan dalam kinerja pegawai, yang artinya dalam pengembangan karir ada komitmen yang terhubung antara perusahaan dengan pegawai. Dalam penelitian ini hanya terbatas pada hubungan pengembangan karir dengan kinerja pegawai sedangkan masih ada faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti di penelitian ini.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan/ organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir pada pekerja, yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM, harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya. (Santi, et al. 2017) Menurut Nawawi (2006) pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Sarana pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik (Marwansayah, 2012) (Humaira, et al. 2019).

Pengembangan karier mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu pegawai untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Para pegawai harus dilatih dan dikembangkan di bidang tertentu untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang

jelek atau untuk mempelajari ketrampilan baru yang akan meningkatkan kinerja mereka. (Harlie, M. 2011)

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir pegawai yaitu dengan melakukan untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya untuk meningkatkan mutu atau kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. (Onibala, et al. 2017)

Dari uraian ini, maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi perusahaan, karena merekalah yang menjadi motor penggerak dalam perusahaan. Pemberdayaan SDM secara efektif dan efisien sangat diperlukan demi mencapai tujuan dari organisasi. Faktor yang dapat mendorong tercapainya tujuan dari organisasi diantaranya pengembangan karir pegawai sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Adapun kondisi yang dikaji pada penelitian ini yaitu hubungan pengembangan karir dengan kinerja pegawai pada PT XX di kota Lhoksumawe.

TINJAUAN PUSTAKA

Setiap pegawai menginginkan adanya pengembangan karir dalam organisasi tempat kerjanya. Karir seseorang akan berkembang baik dalam organisasi jika ia mampu menunjukkan kinerja yang tinggi. Kajian literatur tentang hubungan pengembangan karir dan kinerja pegawai dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Sejumlah penelitian menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Dewi, Bagia dan Susila, 2016; Harlie, 2011; Kasenda, Taroreh dan Dotulong, 2016). Sedangkan beberapa penelitian lainnya menyatakan tidak adanya pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai (Santi, Tewel dan Untu, 2017; Onibala, Tewel dan Sendow, 2017) (Kaengke et al., 2018)

Sunyoto (2002) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah salah satu fungsi dari manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja pegawai (*performance appraisal*). Sedangkan menurut Handoko dalam Megita (2014) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Tujuan pengembangan karir untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia disuatu organisasi atau instansi pemerintah. (Sunarsi, et al. 2020)

Menurut Siagian (2012), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- a. Perlakuan yang adil dalam berkarir
Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
- b. Keperdulian para atasan langsung
Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.
- c. Informasi tentang berbagai peluang promosi
Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi

melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

d. Adanya minat untuk dipromosikan.

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

e. Tingkat kepuasan.

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja "puas" apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai. (Shaputra & Hendriani, 2015)

Bangun (2012) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*)". (Putri & Ratnasari, 2019) sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai oleh seseorang dan kompetensi termasuk bagaimana mencapainya. (Sahanggamu & Mandey, 2014).

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah semua pegawai PT. XX di Lhoksumawe sebanyak 36 orang karena layak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan *simple probability purposive sampling*, teknik ini didasarkan atas ciri-ciri atau sifat tertentu yang pandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah ditetapkan sebelumnya (Sugiono, 2012:122).

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan untuk penelitian ini selanjutnya dibuktikan melalui statistik Uji t (Student t-test) dengan $\alpha = 0,05$ (di sini digunakan uji 2 pihak sehingga $\alpha/2$ atau 0,025) dengan derajat kebebasan (degree of freedom): $n - k = 60 - 2 = 58$).

Teknik Model Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana (*simple linear regression*) adalah merupakan cara untuk memodelkan hubungan antara dua set variabel. Hasilnya adalah persamaan regresi linier yang dapat digunakan untuk membuat prediksi tentang data. Oleh karena penelitian ini menganalisis 2 variabel, maka digunakan prosedur analisis data Bivariat, yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat menggunakan perangkat SPSS 25 *for windows* yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

1. Validitas

Pengertian validitas menurut Sukadji (2016:59) adalah derajat yang menyatakan suatu tes mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sevilla yang dikutip oleh Husein Umar (2010:58), validitas adalah “merupakan derajat ketetapan dan kecermatan alat ukur penelitian tentang isi dan arti sebenarnya yang diukur. Validitas adalah kemampuan mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuesioner dikatakan valid apabila instrumen benar-benar mampu mengukur variabel yang diukur. Dengan kriteria pengujian jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada signifikansi 5% maka alat ukur dinyatakan valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS V25 *for windows*

2. Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal *probability* plot, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*. Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016).

3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016).

Dapat dijelaskan pula bahwa analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel terikat (dependen) dan satu variabel bebas (independen). Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, artinya perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional. seperti pada model kuadrat, perubahan X diikuti oleh kuadrat dari variabel X. Hubungan tersebut tidak bersifat linier (Huang, 2021).

Secara matematis model analisis regresi linier sederhana dapat dituliskan seperti berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = Nilai intersep / konstanta

β = Koefisien regresi

X = Pengembangan Karir

e = error / kesalahan pengganggu (residual)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini adalah pada PT. XX di Lhoksumawe, yaitu sebanyak 36 (tiga puluh enam) orang, sedangkan karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin dan usia seperti berikut ini :

Tabel 4.1 Data Karakteristik Responden

Parameter	Kelas	Frekuensi	Persentase
Usia	< 20 Tahun	4	11.10%
	20-29 Tahun	11	30.60%
	30-39 Tahun	10	27.80%
	40-59 Tahun	11	30.60%
	Total	36	100.0%
Jenis Kelamin	Pria	22	61.10%
	Wanita	14	38.90%
	Total	36	100.0%
Status Perkawinan	Sudah kawin	22	61.10%
	Belum Kawin	14	38.90%
	Total	36	100.0%
Pendidikan	SMA/Sederajat	10	27.80%
	Diploma	16	44.40%
	Sarjana	10	27.80%
	Total	36	100.0%
Penghasilan	< Rp 2.500.000	10	27.80%
	Rp2.600.000-Rp 4.000.000	16	44.40%
	Rp 4.100.000 - Rp 5.500.000	10	27.80%

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan usia, responden usia 20-29 tahun berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu berjumlah 11 orang (30.60%), selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu usia 30-39 tahun berjumlah 10 orang (27.80%), kemudian berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu usia 40-59 tahun berjumlah 11 orang (30.60%), dan sisanya yang usia < 20 tahun berjumlah 4 orang (11.10%).

Berdasarkan jenis kelamin, berjenis kelamin pria lebih banyak pengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu sebanyak 22 orang (61,10%), sedangkan sisanya berjenis kelamin wanita, yaitu sebanyak 14 orang (38,90%).

Berdasarkan perkawinan, responden sudah kawin lebih banyak pengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu sebanyak 22 orang (61.10%), sedangkan sisanya belum kawin yaitu sebanyak 14 orang (38.90%),

Berdasarkan pendidikan, responden Diploma lebih banyak pengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu sebanyak 16 orang (44,40%), SMA/Sederajat sebanyak 10 orang (27,80%), sedangkan sisanya Sarjana yaitu sebanyak 10 orang (27,80%),

Berdasarkan penghasilan, responden dengan penghasilan di bawah Rp 2.500.000 sebanyak 10 orang (27.80%), penghasilan Rp2.600.000-Rp 4.000.000 sebanyak 16 orang (44.40%), dan penghasilan Rp.4.100.000-Rp. 5.500.000 sebanyak 10 orang (27.80%).

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan pada 36 orang responden, maka $df = 36 - 2 = 34$, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 0.3291 (Ghozali, 2016), selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel seperti dalam tabel berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Variabel Pengembangan Karir			
Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
1	0,771	0.3291	Valid
2	0,600	0.3291	Valid
3	0,544	0.3291	Valid
Variabel Kinerja Pegawai			
Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
1	0,750	0.3291	Valid
2	0,620	0.3291	Valid
3	0,580	0.3291	Valid
4	0,512	0.3291	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2021

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel Pengembangan Karir (X2) maupun Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 for windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Reliabilitas
Pengembangan Karir X	0,750	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai Y	0,682	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah Tahun 2021

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (reliable dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mencari pengaruh antara variabel independen (X) dan dependen (Y). Hasil analisis perhitungan regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.528	1.466		5.816	.000		
Pengembangan_Karir_X	1.338	.313	1.634	4.281	.000	.081	2.370

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber: Data Yang Diolah (SPSS 25)

Berdasarkan hasil uji regresi tersebut, maka dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,528 + 1,338 X$$

Persamaan regresi tersebut diinterpretasikan sebagai berikut : hubungan variabel X (pengembangan karir) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah Positif. Positif artinya bahwa peningkatan pengembangan karir pada PT XX di Lhoksumawe akan meningkatkan kinerja pegawai. Besaran peningkatan itu adalah 1,338 satuan.

Pembahasan

Sejalan dengan Penelitian yang dilakukan Andi Hardianti 2016 ini bertujuan untuk mengetahui Pengembangan Karir demokratis, kinerja pegawai, dan pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT. XX di Lhoksumawe. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan yang bersifat sebab akibat. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 36 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan presentase dan untuk analisis statistik inferensial menggunakan uji validitas, uji reabilitas dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir pada Kantor PT. XX di Lhoksumawe berada pada kategori baik ditinjau dari segi indikator disiplin kerja dan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Pengembangan Karir pada PT. XX di Lhokseumawe secara deskriptif berada dalam klasifikasi tinggi atau berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana Pengembangan Karir (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Meningkatkan Pengembangan Karir bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai yang baik sehingga akan dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi Variabel Pengembangan Karir (X) (b_2) sebesar (1,338) menunjukkan besarnya peranan Variabel Pengembangan Karir (X) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y). Artinya apabila faktor Variabel Pengembangan Karir (X) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar (1,338) satuan nilai. Dengan hasil penelitian ini diharapkan pada manajemen di PT. XX di Lhokseumawe untuk dapat memberikan kesempatan dalam pengembangan karir kepada pegawai sehingga memberikan peningkatan dalam kinerja pegawai, yang artinya dalam pengembangan karir ada komitmen yang terhubung antara perusahaan dengan pegawai. Dalam penelitian ini hanya terbatas pada hubungan pengembangan karir dengan kinerja pegawai sedangkan masih ada faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti di penelitian ini.

REFERENSI

Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), h: 860-867



- Huang, Hidayat. 2021. Analisis Regresi Sederhana, Ini Penjelasan. <https://www.globalstatistik.com/analisis-regresi-sederhana-ini-penjelasan/> Istianto, John
- Humaira, F., Agung. S., dan Kuraesin. E. (2019). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), h: 329-342
- Kaengke. A.S., Tewel. B., dan Uhing. Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT AIR Manado. *Jurnal EMBA*, 6(1), h: 341-350
- Nawawi, Hadari H, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Onibala. N.R., Tewel.B., dan Sendow. G.M. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), h: 2790-2798
- Putri. N.R., dan Ratnasari. S.L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akutansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 7(1), h: 48-55
- Sagala, A.I. (2022). Analysis Of Application Of Key Performance Indicator With SMART-C. *International Journal On Social Science, Economics and Art*. 12(3), h:113-121
- Santi, R., Tewel, B., dan Untu, V. (2017). Analisis Pengembangan Karir dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. BankK BRI Unit Bahu Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), h: 3108-3117
- Sahanggamu, P.M., dan Mandey. S.L. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*, 2(4), h: 514-523
- Sunarsi. D., Akbar. I.R., Prasada. D., Kristianti. L.S., Muliani. H.S., Anjayani.N.S., dan Hendra. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*. 11(2), h: 2465-2472
- Shaputra. A.R., dan Hendriani. S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. 7(1).