

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. DELTA SATRIA DEWATA**

Ni Kadek Ferdiana Sukmaningsih¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Ari Novarini³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹ferdianasukma72@gmail.com

Abstrak

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Satria Dewata. Penelitian ini dilakukan di PT. Delta Satria Dewata dengan total sampel sebanyak 55 orang karyawan. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda melalui program SPSS versi 23. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata. Semakin baik pengembangan karir yang ada pada PT. Delta Satria Dewata maka semakin baik pula kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata. Semakin meningkat komitmen organisasi yang ada di PT. Delta Satria Dewata maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan

Abstract

Performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out tasks in accordance with responsibilities. This study aims to determine the effect of career development and organizational commitment on employee performance at PT. Delta Satria Dewata. This research was conducted at PT. Delta Satria Dewata with a total sample of 55 employees. The method of determining the sample in this study is the saturated sampling method. Data was collected through documentation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this research is linear regression analysis through the SPSS version 23 program. Based on the results of the analysis, this study shows that career development has a positive and significant effect on employee performance at PT. Delta Satria Dewata. The better the career development at PT. Delta Satria Dewata, the better the employee performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Delta Satria Dewata. Increasing organizational commitment in PT. Delta Satria Dewata, employee performance will increase.

Keywords: Career Development, Organizational Commitment and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Dalam era sekarang ini sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan dari organisasi yang diharapkan. Jadi sebuah organisasi perlu bisa mengontrol dan mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan efisien dalam mempertahankan eksistensinya, khususnya para karyawannya (Nurliani *et al.*, 2019).

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang perusahaan miliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik mempunyai efektifitas dalam menangani produksi, menangani sumber daya manusianya, menentukansasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional. Mangkunegara (201:67) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi (Robbins 2016).

PT. Delta Satria Dewata adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam

bidang perdagangan dalam negeri barang hasil industri. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan bagian penjualan pada PT. Delta Satria Dewata diketahui bahwa permasalahan kinerja karyawan pada indikator kualitas kerja. Diketahui bahwa penjualan perusahaan yang belum mencapai target penjualan yang diinginkan perusahaan. persentase realisasi penjualan pada PT. Delta Satria Dewata periode Januari sampai Desember 2020 belum mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pada periode tahun 2020 persentase realisasi penjualan pada PT. Delta Satria Dewata hanya sebesar 87%, di mana persentasi tersebut masih jauh dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut harus segera dibenahi agar karyawan pada PT. Delta Satria Dewata di tahun berikutnya dapat memberikan kinerja yang baik dengan pencapaian target yang terpenuhi, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir (Ronita dan Suryaningtyas, 2020). Pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya (Nugroho dan Kunartinah, 2017). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada PT. Delta Satria Dewata, permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan karir dapat dilihat pada indikator pelatihan. Hasil wawancara

menunjukkan bahwa program-program pelatihan kerja untuk pengembangan karir karyawan yang diberikan oleh perusahaan belum dilakukan secara berkala. Di samping itu, pada saat dilakukan pelatihan pengembangan karir, materi yang diberikan kurang memenuhi kebutuhan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ronia dan Suryaningtyas (2020), Sudaryana (2020), Sudrajat (2020), Yusup dan Saragih (2020) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Kaseger, dkk (2017) menemukan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Mahmud, 2020). Menurut Robbins (2016:164) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan organisasi, serta berniat menjaga keanggotaannya dalam organisasi itu. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada PT. Delta Satria Dewata, permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi dapat dilihat pada indikator komitmen normatif (*normative commitment*). Karyawan hanya beranggapan bahwa bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan, sehingga hal ini menyebabkan nilai-nilai dalam diri karyawan mulai luntur.

Penelitian yang dilakukan oleh Hayati, dkk (2020), Kurniawan, dkk

(2020), Mahmud (2020), Widayati dan Triana (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Rahmawati dan Juwita (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delta Satria Dewata”.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2016). Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, prestasi kerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik.

2.2 Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegara (2016:27) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan

pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap karyawan untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik (Yulita, 2017:437).

2.3 Komitmen Organsasi

Menurut Robbins (2016:164) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan organisasi, serta berniat menjaga keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi.

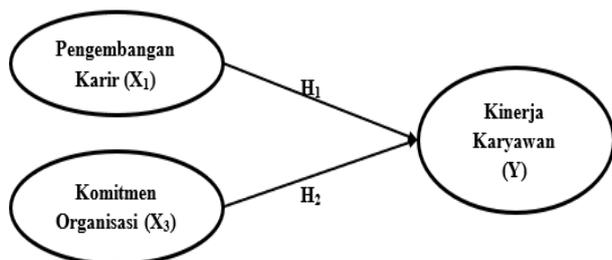
2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2016:327), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2016:18) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitaif dan kualitatif.

2.5 Hipotesis

Adapun model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

Hipotesis

- H₁: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada PT. Delta Satria Dewata yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No. 226 A Denpasar banjar Buagan, Kelurahan Pemecutan Kelod, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Madya Denpasar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah pengembangan karir, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 55 karyawan pada PT. Delta Satria Dewata. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh* atau metode sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, wawancara dan kuesioner.

3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2016).

$$Y = a + b_1PK + b_2KO + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- PK = Pengembangan Karir
- KO = Komitmen Organisasi
- a = Konstanta Regresi
- b₁ = Koefisien regresi PK₁
- b₂ = Koefisien regresi KO₂
- e = Error

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel pengembangan karir, komitmen organisasi dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel pengembangan karir, komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

4.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,053 > 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu pengembangan karir dan komitmen organisasi $> 0,10$ dan nilai *VIF* ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu pengembangan karir dan komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,399 dan 0,312

menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 23.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
(Constant)	2,454	1,063	0,293
Pengembangan Karir	0,610	3,820	0,000
Komitmen Organisasi	0,833	4,741	0,000
R			0,729
R Square			0,532
Adjusted R Square			0,514
F Statistic			29,500
Signifikansi F			0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2020)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 2,454 + 0,610PK + 0,833KO$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai *constant* 2,454 menunjukkan bahwa apabila nilai dari pengembangan karir (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) meningkat (0), maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Delta Satria Dewata akan konstan sebesar 2,454 satuan.

$X_1 = +0,610$ menunjukkan bahwa pengembangan karir (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Delta Satria Dewata. Hal ini berarti semakin

meningkat pengembangan karir maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

$X_2 = +0,833$ menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Delta Satria Dewata. Hal ini berarti semakin meningkat komitmen organisasi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

4.4 Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,729. Besarnya nilai R 0,729 ini berada diantara antara 0,60 sampai 0,799 yang berarti ada hubungan yang kuat antara pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata.

4.5 Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,514 atau sebesar 51,4%. Dengan demikian besarnya pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata adalah sebesar 51,4% sedang sisanya 100% - 51,4% = 48,6% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

V. Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 29,500 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena kinerja karyawan (Y) pada PT. Delta Satria Dewata. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel pengembangan

karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata.

4.6 Uji t (t-test)

Hasil uji t pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata terlihat pada Tabel 1 diatas, dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Dari hasil uji t pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan karir sebesar 3,820 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- 2) Dari hasil uji t pengaruh komitmen organisasi terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi sebesar 4,741 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Pengembangan Karir Situasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik pengembangan karir yang ada pada PT. Delta Satria Dewata maka semakin baik pula kinerja karyawan. Pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya (Nugroho dan Kunartinah, 2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ronia dan Suryaningtyas (2020), Sudaryana (2020), Sudrajat (2020), Yusup dan Saragih (2020) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat komitmen organisasi yang ada di PT. Delta Satria Dewata maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Menurut Luthans (2016) komitmen organisasi karyawan semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin baik atau meningkat, demikian pula sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hayati, dkk (2020), Kurniawan, dkk

(2020), Mahmud (2020), Widayati dan Triana (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata. Semakin baik pengembangan karir yang ada pada PT. Delta Satria Dewata maka semakin baik pula kinerja karyawan.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata. Semakin meningkat komitmen organisasi yang ada di PT. Delta Satria Dewata maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

5.2 Keterbatasan dan Saran

1) Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel yaitu pengembangan karir dan komitmen organisasi. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti; lingkungan kerja, disiplin kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi.
- b) Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Delta Satria Dewata. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- a) Disarankan agar pimpinan PT. Delta Satria Dewata memberikan pekerjaan sesuai dengan pengalaman kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata.
- b) Disarankan agar pimpinan PT. Delta Satria Dewata mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja agar karyawan merasa organisasi ini telah memberikan banyak kontribusi bagi hidupnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata.

DAFTAR PUSTAKA

- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (jurnal manajemen, kepemimpinan, dan supervisi pendidikan)*, Volume 5(2), pp. 100-111.
- Kurniawan, D., Sunaryo, H., & Wahono, B. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, Volume 9(05), pp.74-90.
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Mahennoko, Anandhika Angga. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Skripsi*. Progam Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Mahmud, M. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Grand Palace Hotel Kota Makassar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Volume 4(1), pp. 200-208.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nugroho, Agus Dwi., dan Kunartinah. 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol.19, No.2.
- Nurliani, Hadi Sunaryo, and Afi Rachmat Slamet. 2019. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual, Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA). *e-Jurnal Riset Manajemen*, 8(8), 55–65.
- Rahmawati, M., & Juwita, K. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD)*, Volumen 2(2), 63-72.
- Robbins, Stephen. 2016. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Ronia, A. R., Graha, A. N., & Suryaningtyas, D. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward

- Terhadap Kinerja Karyawan PR. Trubus Alami. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, Volumen 6(1), pp. 1-8.
- Simamora. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE TKPN
- Sudaryana, Y. 2020. Effect of Compensation and Carerr Development to The Employee Performance (Study at PT. Benesse Indonesia). *Journal of Management Review*, 4(2), 491-500.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Widayati, C., & Triana, R. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, Volumen 1(1), 15-25.
- Yulita, H. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal. Jakarta*, 12.
- Yusup, A. Y., & Saragih, R. 2020. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, Volumen 4(1), 208-215.