

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK CENTRAL ASIA, TBK KANTOR CABANG DENPASAR

Ida Ayu Gede Sinta Krisnayanti¹

I Ketut Setia Sapta²

I Gede Rihayana³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: dayusinta59@gmail.com

ABSTRAK

Untuk mendapatkan karyawan yang berperilaku baik terhadap perusahaan, manajemen perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan, diantaranya adalah pengembangan karir dan komitmen organisasional. Demikian juga dengan perusahaan PT Bank Central Asia Cabang Denpasar dalam usaha meningkatkan kinerjanya telah memperhatikan kedua variabel tersebut.

Penelitian ini dilakukan dengan jumlah responden sebagai populasi sebanyak 35 orang dengan teknik pengambilan sampel yakni sampel jenuh sehingga seluruh sampelnya berjumlah 35 orang dengan teknik analisis regresi linier berganda, determinasi dan uji f serta uji t.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin baik pengembangan karir maka kinerja karyawan semakin meningkat demikian sebaliknya. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini artinya semakin tinggi komitmen organisasional maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

To get employees who behave well towards the company, company management must pay attention to the factors that affect employee performance, including career development and organizational commitment. Likewise, the company PT Bank Central Asia Denpasar Branch in an effort to improve its performance has paid attention to the second variable.

This research was conducted with the number of respondents as a population of 35 people with a sampling technique that is saturated sample, the entire sample opens 35 people with multiple linear regression analysis techniques, determination and f test and t test.

Based on the results of the analysis obtained that career development has a positive and significant effect on employee performance. This means that the better the career development, the employee's performance will increase on the contrary. Based on the analysis obtained that organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. This means that the higher the organizational commitment, the higher the employee's performance.

Keywords: Career Development, Organizational Commitment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset yang utama di dalam sebuah organisasi yang harus dibina serta diperhatikan (Noe, 2010). Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Mengatur karyawan adalah sesuatu yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke organisasi sehingga karyawan tidak dapat sepenuhnya diatur dan dikuasai seperti mesin-mesin, modal, gedung, dan lain-lain tetapi harus diatur oleh teori-teori manajemen yang memfokuskan mengenai peraturan peran manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Fahmi (2015:2) Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented atau non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu dan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan yang tertuang dalam perencanaan strategis perusahaan dan kinerja dalam organisasi dianggap sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari kelompok yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan, Marwansyah (2010: 229) kinerja merupakan pencapaian atau prestasi

seseorang yang berkenaan dengan tugastugas yang dibebankan kepadanya.. (Nawawi, 2015:12).

Menurut Kiruja (2013:34), kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumberdaya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Menurut Eysenck dalam Kiruja (2013:8), Kinerja karyawan juga dapat ditentukan sebagai kemampuan seseorang untuk tampil dan juga termasuk kesempatan dan kesediaan untuk mengerjakan tugasnya. Makna kesediaan untuk melakukan tugasnya berarti bahwa adanya keinginan karyawan dalam menempatkan banyak usaha terhadap pekerjaan mereka.

Karyawan merasa bahwa loyalitas mereka selama ini berhak mendapatkan peningkatan karir. Tidak adanya kejelasan karir dari manajemen menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal. Selain itu kurang adanya apresiasi dari manajemen membuat komitmen karyawan pada PT Bank Central Asia (BCA) Cabang Denpasar menjadi menurun. Beberapa karyawan kadang tidak bersemangat untuk bekerja. Ada juga karyawan yang tidak mengeluarkan kemampuan terbaiknya sehingga kinerjanya menjadi kurang maksimal dan target perusahaan menjadi tidak tercapai.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan terhadap karyawan PT Bank BCA Kantor Cabang Denpasar dalam beberapa tahun terakhir, kinerja PT Bank BCA Kantor Cabang Denpasar menunjukkan terjadi penurunan. Hal tersebut dapat terlihat dari berbagai aspek, yang salah satunya adalah terjadi penurunan pencapaian target realisasi jumlah dana yang berhasil dihimpun dari perusahaan. Target PT BCA Kantor Cabang Denpasar setiap tahunnya adalah sebesar 78 milyar rupiah, sehingga untuk target perbulannya

adalah sekitar 6,5 milyar rupiah. Berdasarkan data di atas, pada bulan Januari sampai dengan bulan September tidak memenuhi target, namun untuk bulan selanjutnya bisa mencapai target. Secara keseluruhan, pencapaian *funding* himpunan dana dari masyarakat cenderung belum mencapai target yang ditetapkan oleh cabang. Pencapaian *funding* PT BCA Kantor Cabang Denpasar adalah sebesar 95,72%. Pencapaian tertinggi untuk *funding* dana adalah pada bulan November yaitu sebesar 103,78%, sedangkan untuk pencapaian terendah adalah pada bulan Maret adalah sebesar 89,43%.

Pengembangan karir berhubungan erat dengan komitmen organisasi dan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dan menghasilkan kinerja yang baik sehingga tetap dipertahankan oleh perusahaan. Komitmen organisasi kepada perusahaan terlihat dari dedikasi seorang karyawan bekerja dan bertahan di perusahaan. Menurut Dewi (2016) menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis ditemukan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Ali (2012) menyatakan pengembangan karir organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

PT Bank Central Asia (BCA) Tbk Cabang Denpasar memiliki jaringan yang sangat luas dan tersebar di seluruh Indonesia yang terbagi dalam wilayah, cabang dan unit. Salah satu cabang perusahaan PT Bank Central Asia yang ada di Provinsi Bali adalah PT Bank Central Asia (BCA) Kantor Cabang Denpasar. Meskipun PT. Bank Central Asia (BCA) Tbk Kantor Cabang Denpasar sangat memperhatikan pengembangan karir dari karyawannya, tetapi masih banyak karyawan yang merasa bahwa kinerja mereka selama ini merasa kurang diperhatikan oleh manajemen. Banyak karyawan yang bekerja lembur hingga larut

malam untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beberapa karyawan kadang merasa bahwa waktu mereka habis seharian untuk bekerja dikantor tetapi tidak mendapatkan apresiasi dari manajemen.

PT Bank BCA sangat memperhatikan pengembangan karir dari karyawannya, masing - masing karyawan memiliki hak yang sama untuk dapat berprestasi menghasilkan kinerja yang baik sehingga mampu meningkatkan jenjang karirnya. Hal itu didukung dengan program pengembangan karyawan yang disediakan oleh Perusahaan antara lain program pelatihan karyawan, magang, *on job training*, beasiswa pendidikan dan program pengembangan staf (PPS). Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan terhadap karyawan PT Bank BCA Tbk Cabang Denpasar.

Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan *labour turnover*, dan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada (Permatasari, 2010). Berdasarkan pendapat yang dikemukakan ahli di atas maka pengembangan karir berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan motivasi karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan adanya pengembangan karir maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan bersungguh-sungguh serta akan berpengaruh positif terhadap kinerja. Dalam kata lain pengembangan karir mempengaruhi kinerja secara searah yang berarti makin baik pengembangan karir maka kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan semakin baik pula.

Jalur pengembangan karir karyawan dirancang oleh perusahaan untuk mengalokasikan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sesuai dengan kriteria kebutuhan perusahaan. Pada level pertama karyawan akan

mengawali karirnya pada posisi frontliner yaitu teller, account officer dan costumer service. Pada level ini karyawan masih berstatus karyawan kontrak. Pada tahap ini kinerja karyawan akan dinilai, apabila kinerja karyawan baik maka kontrak kerja karyawan akan diperpanjang.

Kebijakan perusahaan terkait dengan karyawan yang masih belum menjadi karyawan tetap, mereka harus melalui jalur account officer agar dapat diangkat menjadi karyawan tetap. Selanjutnya setelah melewati level account officer maka level selanjutnya adalah Assistenr Manager. Assistenr Manager adalah pejabat yang berada di bawah manajer, bertugas sebagai pembantu manajer atau orang kedua dari manajer yang bersifat membantu tugas manajer pemasaran. Level selanjutnya pada jenjang karir adalah manajer. Manajer ini bertanggung jawab kepada pemimpin cabang yang memiliki tugas antara lain membantu pemimpin cabang dalam mempersiapkan RKA dalam rangka mencapai target bisnis yang telah ditetapkan, mendukung pemimpin cabang dalam membina dan mengkoordinasikan unit-unit kerja dibawahnya untuk mencapai target yang telah ditetapkan, terutama yang terkait dengan bidang pemasaran, memfungsikan bawahannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan kantor cabang guna mewujudkan pelayanan yang sebaik-baiknya bagi nasabah. Manajer pemasaran membawahi beberapa departemen, yaitu: AO Komersial, AO Konsumer, dan AO Program. Level selanjutnya yang merupakan pimpinan tertinggi pada PT. Bank Central Asia (BCA) Tbk Kantor Cabang Denpasar adalah Pimpinan Cabang. Selaku pimpinan tertinggi di kantor cabang, pimpinan cabang mengkoordinir seluruh kegiatan agar terarah dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Komitmen organisasi juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan kata lain, karyawan dengan komitmen terhadap

organisasi yang tinggi akan berkinerja lebih baik dan menghasilkan produktivitas tinggi (Sapitri, 2016). Hubungan antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja SDM menurut Ivancevich et al, (2011) menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berharap agar sukses atau berhasil dalam melaksanakan setiap aktivitasnya yaitu mampu menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Pada kenyataannya sebagian karyawan yang bekerja kurang memiliki kerja secara maksimal, sehingga produktivitas kerja pun menurun. Hal ini disebabkan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah komitmen organisasi.

Fatikha (2015) juga menyatakan hasil penelitian antara komitmen organisasi dengan kerja karyawan adalah jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka perusahaan atau organisasi akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatnya produksi, kualitas kerja oleh karena itu komitmen pada karyawan terhadap organisasi atau perusahaan harus diupayakan secara maksimal, maksudnya perusahaan berusaha memenuhi hak-hak karyawan sehingga karyawan memiliki loyal dan komitmen yang tinggi pada perusahaan yang tentunya akan berdampak positif kepada produktivitas kerja karyawan.

Dengan adanya komitmen yang baik dari karyawan maka kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan juga akan baik. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka segala kegiatan perusahaan akan terlaksana dengan baik dan tepat waktu. Inilah yang menyebabkan produktivitas dan kualitas kerja perusahaan akan meningkat. Northcraft dan Neale (2013) menyatakan komitmen merupakan sikap loyal pekerja terhadap organisasi atau perusahaannya dan suatu proses terus menerus dimana pekerja tersebut berpartisipasi untuk perbaikan dan keberhasilan organisasi, komitmen pekerja terhadap organisasi atau perusahaannya dibedakan oleh variabel bersifat pribadi (Umur, masa kerja, dan lain-lain) dan organisasi (desain pekerjaan

dan gaya kepeimpinan) tentunya komitmen organisasi akan berdampak pada produktivitas kerjanya, semakin tinggi komitmennya pada organisasi maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya begitu pula sebaliknya.

Dari data aAktivitas masuk keluar (*turnover*) karyawan PT. Bank Central Asia (BCA) Tbk Kantor Cabang Denpasar menunjukkan untuk setiap tahunnya karyawan baru yang masuk sejumlah 20 orang, sedangkan untuk aktivitas karyawan yang keluar jumlahnya berbeda beda. Alasan dari karyawan yang keluar biasanya diterima bekerja di tempat lain atau kontraknya tidak diperpanjang karena kinerjanya tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan adalah dalam periode penerimaan karyawan adalah sebesar 20 orang yang jumlah tersebut untuk menjaga stabilitas kebutuhan karyawan sekaligus sebagai antisipasi tenaga kerja yang keluar dari perusahaan mengingat biaya proses rekrutmen karyawan cukup besar.

Menurut Dehnavi (2014) yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen normatif meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. Dengan komitmen organisasi yang baik dari karyawan, pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan maksimal dan dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan dan berpengaruh positif terhadap perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain pengaruh komitmen organisasi searah dengan kinerja yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan semakin maksimal. Beberapa karyawan kadang merasa bahwa waktu mereka habis seharian untuk bekerja dikantor tetapi tidak mendapatkan apresiasi dari manajemen. Karyawan merasa bahwa loyalitas mereka selama ini berhak mendapatkan peningkatan karir. Tidak

adanya kejelasan karir dari manajemen menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal. Beberapa karyawan kadang tidak bersemangat untuk bekerja. Ada juga karyawan yang tidak megeluarkan kemampuan terbaiknya sehingga kinerjanya menjadi kurang maksimal dan target perusahaan menjadi tidak tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Denpasar”.

Pokok Permasalahan

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia (BCA) Tbk Kantor Cabang Denpasar?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia (BCA) Tbk Kantor Cabang Denpasar?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia (BCA) Tbk Kantor Cabang Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia (BCA) Tbk Kantor Cabang Denpasar.

TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat

dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011). Locke dalam Kusuma (2013) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran.

Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (goal) 10 yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/ program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel beban kerja, gaya kepemimpinan, kepemimpinan, komunikasi dan komitmen organisasional sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat di tunjukan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur (dibandingkan dengan standar yang telah di tentukan). Rivai (dalam Muhmmad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja,

target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan di sepakati bersama.

Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan *non profit oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu. Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Widodo (2015). Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan dari tugas tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas maka kinerja merupakan tingkatan pencapaian seorang pekerja (karyawan) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan. Kinerja harus dapat diukur dan dinyatakan dalam bentuk angka – angka.

Pengembangan Karir

Simmons (dalam Efriyaningsih 2017) menjelaskan pengembangan karir adalah proses seumur hidup yang mencakup pertumbuhan dan perubahan proses masa kecil, pendidikan karir formal di sekolah dan proses pematangan yang terus sepanjang masa, dewasa, kerja dan pensiun. Sedangkan menurut Sunyoto (2012) pengembangan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya.

Menurut Stone (dalam Kadarisman 2012) pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manager SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama ia bekerja. Menurut Dubrin (dalam Mangkunegara 2013:77) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-

pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal.

Dari devinisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai dalam proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan atau pegawai untuk menduduki jabatan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan yang akan dilaksanakan di masa mendatang.

Komitmen Organisasional

Robbins dalam Sularso 2017 menjelaskan komitmen organisasional merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan bagaimana seseorang (suka maupun tidak suka) terhadap organisasi tempat dia bekerja, apabila dia menyukai organisasi tersebut maka ia akan berupaya untuk tetap bekerja, dimana organisasi sebagai itikat yang kuat dimana seseorang terlibat didalam organisasi tersebut. Kast, Fremont & James (dalam Muhtarom, 2015) mendefinisikan komitmen kerja merupakan suatu hubungan tukar menukar antara individu dengan organisasi kerja. Individu mengikatkan dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja sebagai balasan atau gaji dan imbalan lain yang diterimanya dari organisasi yang bersangkutan. Wujud orientasi sikap berupa kemampuan identifikasai kondisi organisasi, kemauan terlibat aktif, dimilikinya rasa kesetiaan dan kepemilikan terhadap organisasi. Sedangkan Ali (2012) berpendapat bahwa komitmen kerja sebagai suatu kecenderungan untuk melakukan aktivitas yang ajeg, disebabkan oleh adanya kekhawatiran akan kehilangan taruhan bila ia tidak meneruskan aktivitas tersebut. Aktivitas yang dimaksud adalah untuk tetap menjadi anggota organisasi, sedangkan taruhan komitmen yang ditabung yang menjadi tidak berguna bila meninggalkan organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian di atas maka komitmen organisasional adalah suatu rasa yang dimiliki oleh karyawan

yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yang merupakan hasil dari pengalaman, loyalitas dan kesetiaan terhadap suatu organisasi atau perusahaan, keterlibatan dalam membangun suatu organisasi/perusahaan dimana antara individu sebagai karyawan memiliki ikatan terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

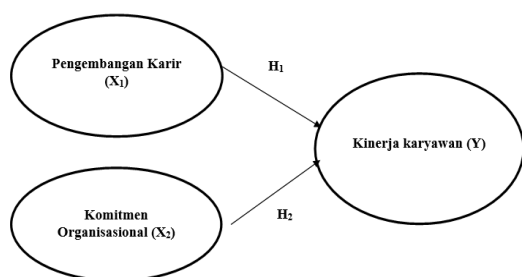
Kerangka Berpikir

Perusahaan dituntut untuk memberikan pengembangan karir kepada karyawan. Menurut Sunyoto (2012) pengembangan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Sedangkan menurut Moekijat (2010) pengembangan karir adalah tindakan-tindakan perseorangan yang dilakukan seseorang untuk melaksanakan suatu rencana karir. Pengembangan karir akan berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan karyawan. November dan Suryalena (2017), melaporkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain pengembangan karir, komitmen organisasional karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Mowday dalam Efriyaningsih (2017), komitmen karyawan adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Sapitri, 2016 melaporkan bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan tersebut maka pengaruh variabel pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan dalam model paradigma seperti gambar 1

Gambar 1 Model Penelitian



Sumber: Hasil pemikiran peneliti

Hipotesis

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Program pengembangan karir yang baik pada perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain tinggi rendahnya pengembangan karir karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (November dan Suryalena, 2017). Prastowo (2015) juga menyatakan bahwa pengembangan karir, lingkungan kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan *labour turn over*, dan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada (Permatasari, 2010). Sari, (2016) melaporkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pengembangan karir yang diterapkan oleh perusahaan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang terlihat dari karakteristik responden berdasarkan jawaban atas daftar pernyataan dari beberapa sub variabel prestasi kerja, *exposure*, kesetiaan organisasional, mentor dan sponsor, dan kesempatan-kesempatan

untuk tumbuh. Rosmadi, (2018) juga melaporkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh November dan Suryalena (2017) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan terbukti positif dan signifikan. Demikian juga penelitian Kurniadan (2017) dan Sari (2016) juga menghasilkan kesimpulan yang sama bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian tersebut didukung oleh penelitian Rosmadi (2018) dan Fauziyyah (2016) yang menghasilkan kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan kata lain, karyawan dengan komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan berkinerja lebih baik dan menghasilkan produktivitas tinggi (Sapitri, 2016). Fatikha (2015) juga menyatakan jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka perusahaan atau organisasi akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatnya produksi, kualitas kerja oleh karena itu komitmen pada karyawan terhadap organisasi atau perusahaan harus diupayakan secara maksimal, maksudnya perusahaan berusaha memenuhi hak-hak karyawan sehingga karyawan memiliki loyal dan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Suryahadi (2015) menyatakan komitmen organisasi sangat mempengaruhi kinerja para karyawan, dimana dengan adanya komitmen organisasi yang meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula, dan sebaliknya. Hal ini

diyakini bahwa karyawan dengan organisasi kuat akan bekerja lebih keras dalam rangka memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan. Northcraft dan Neale (2013) menyatakan komitmen merupakan sikap loyal pekerja terhadap organisasi atau perusahaannya dan suatu proses terus menerus dimana pekerja tersebut berpartisipasi untuk perbaikan dan keberhasilan organisasi, tentunya komitmen organisasi akan berdampak pada produktivitas kerjanya, semakin tinggi komitmennya pada organisasi maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya begitu pula sebaliknya. Wahyudi dan Sudibya (2016) melaporkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja. Demikian juga penelitian Sularso (2016) dan Savitri (2017) serta Prabowo (2016) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Denpasar. PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Denpasar berlokasi di Jl. Hasanuddin No. 58 Denpasar - Bali. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Denpasar karena berdasarkan data penyaluran kredit tahun 2020 yang tidak mencapai target. PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Denpasar berlokasi di Jl. Hasanuddin No. 58 Denpasar - Bali.

Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:20) objek penelitian adalah sebagai berikut "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Yang menjadi objek

penelitian ini adalah mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Cabang Denpasar.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah pernyataan yang menerangkan tentang definisi, cara ukur, alat ukur, hasil ukur, dan skala ukur dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2014) definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Denpasar untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Adapun indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi Kerja
- b. Exposure
- c. Kesetiaan Organisasional
- d. Mentor dan Sponsor
- e. Kesempatan-kesempatan untuk Tumbuh
- f. Dukungan Manajemen

Komitmen organisasional

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Denpasar untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi. Adapun indikator komitmen organisasional sebagai berikut:

- a. Tetap tinggal (bekerja)

- b. Bersedia melaksanakan kerja tambahan
- c. Me jaga kerahasiaan perusahaan
- d. Mempromosikan
- e. Mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Denpasar.dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Adapun indikatornya yaitu:

- a. Kuantitas pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan kerja sama

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyaikualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Denpasar yang berjumlah 35 orang.

Sampel merupakan wakil dari populasi, menurut Arikunto (2009) menyatakan bahwa: “Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih”. Untuk penelitian ini, berhubung subyek populasinya hanya 35 orang, seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang. Teknik penentuan sampel adalah metode sensus atau sampel jenuh.

Metode Pengumpulan Data

Ada berbagai metode pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam sebuah penelitian. Metode pengumpulan data ini dapat digunakan secara sendiri-sendiri, namun dapat pula digunakan dengan menggabungkan dua metode atau lebih. Beberapa metode pengumpulan data antara lain wawancara, observasi, dan kuesioner.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Inferensial

Analisis Regresi Linier berganda

Analisis regresi linier berganda diproses dengan menggunakan program SPSS Versi.21.0 *for Windows*, diperoleh hasil analisis seperti pada Tabel 1 sebagai berikut ini:

Tabel 1
Hasil Perhitungan Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
((Constant)	2,048	1,248		1,643	0,110
X1	0,377	0,095	0,450	3,853	0,000
X2	0,460	0,164	0,515	4,426	0,000
F hitung					109,370
Signifikansi F					0,000
R					0,934
R Square					0,872
Adjusted R Square					0,864

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 1 tersebut diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,048 + 0,377X_1 - 0,460X_2$$

Nilai a, b₁, dan b₂ diperoleh persamaan garis regresi memberikan informasi bahwa:

b₁= 0,377 artinya apabila komitmen organisasional (X₂) dianggap konstan maka meningkatnya pengembangan

karir (X_1) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y). $b_2=0,460$ artinya apabila pengembangan karir (X_1) dianggap konstan maka meningkatnya komitmen organisasional (X_2) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y).

Analisis Korelasi Berganda

Analisis koefisien korelasi berganda digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan Tabel 1 di atas maka didapat hasil korelasi simultan $r = 0,934$ karena angka 0,934 berada diantara 0,81 – 1,00. (Sugiyono, 2010: 183). Ini berarti terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara pengalaman karir (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adanya peningkatan pengalaman kariri (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) maka diikuti oleh kinerja karyawan demikian sebaliknya.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dimaksudkan agar regresi yang diperoleh nantinya menghasilkan penaksiran bias linier terbaik

Uji Multikolinearitas

Uji multikonearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain.

Tabel 3

Hasil Uji Multikolinieritas Masing2 Variabel

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.048	1.246		1.643	.110		
1 Pengembangan Karir	.377	.095	.459	3.953	.000	.295	3.384
Komitmen Organisasi	.460	.104	.515	4.429	.000	.295	3.384

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* diatas 10 persen dan nilai *variance indicator*

sehingga hasil perhitungan dapat diinterpretasikan dengan efisiensi dan akurat.

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan statistik *Kolgomorov-Smirnov*.

Tabel 2

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.12131530
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.101
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.596
Asymp. Sig. (2-tailed)		.870

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk semua variabel sebesar 0,870. Dimana nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti seluruh data berdistribusi normal.

factor (VIF) kurang dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Tabel 4
Hasil Uji heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.067	.754		1.416	.166
1 Pengembangan Karir	-.044	.058	-.244	-.757	.455
Komitmen Organisasi	.042	.063	.216	.669	.508

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui nilai signifikan variabel-variabel bebas lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat dikatakan model bebas dari heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F-test)

Untuk menguji nyata tidaknya pengaruh variabel bebas pengembangan karir (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji F (*F-test*). Dari hasil uji F pada Tabel 1 di atas diperoleh hasil F-hitung sebesar 32,760 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 5\%$ atau 0,05. Untuk itu dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan hipotesis diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel yang diteliti, yaitu antara pengembangan karir (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Besarnya R^2 diperoleh dari besarnya R berdasarkan Tabel 1 adalah sebesar = 0,864 atau 86,4%. Koefisien determinasi

sebesar 86,4%, artinya pengembangan karir (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) dapat menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 86,4%. Sisanya sebesar 13,6% ($100\% - 86,4\%$) = 13,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis t (T-test)

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 di atas diperoleh *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,450 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 > \alpha = 5\%$ atau 0,05. Untuk itu secara parsial pengembangan karir (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Artinya jikalau adanya peningkatan pengembangan karir maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 di atas diperoleh hasil *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,515 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 > \alpha = 5\%$ atau 0,05. Untuk itu secara parsial komitmen organisasional (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jikalau adanya peningkatan komitmen

organisasional maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Pembahasan Penelitian Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan arah hubungan yang positif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya semakin rendah pengembangan karir maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh November dan Suryalina (2017), serta Kurniadi (2017) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016 dan juga hasil penelitian Rosmadi (2018) dan Fauziyyah (2016) yang juga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa apabila komitmen organisasional ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat demikian sebaliknya bilamana komitmen organisasional diturunkan maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sularso (2017), Wahyu dan Sudibya (2016) yang menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2016) dan Prabowo (2015) serta Suryahadi (2015) yang juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional secara simultan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

- 1) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Denpasar. Apabila pengembangan karir meningkat maka kinerja karyawan juga ikut meningkat demikian sebaliknya.
- 2) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Denpasar. Apabila komitmen organisasional semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat demikian sebaliknya.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Persepsi pada variable pengembangan karir telah dinilai baik secara keseluruhan, perusahaan hanya perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai salah satu yang perlu menjadi perhatian perusahaan, karena kesejahteraan karyawan menjadi salah satu factor yang menjadi motivasi karyawan untuk terus berkembang dan membantu meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Secara keseluruhan persepsi terhadap komitmen organisasional telah dinilai baik, hal ini menandakan bahwa karyawan telah merasa nyaman bekerja di perusahaan sehingga perusahaan perlu untuk tetap menjaga iklim yang tercipta ini untuk menjaga dari komitmen yang telah diberikan oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Efriyaningsih, Meina Eka. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen organisasiterhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Kantor Cabang Teluk Betung Kota Bandar Lampung. *Skripsi*. Lampung: Universitas Lampung
- Fauziyyah, Fithri. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. *Skripsi*. Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Widyatama
- Ivancevich, J. M. *et al.* (2011). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga: Jakarta.
- Kurniadi Rizki. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Klego Kabupaten Boyolali. *Sskripsi*. Jurusan Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Muhtarom, Ali. 2015. Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja. *Jurnal*. Tarbawi Volume 1 No. 01.
- November, Leni, Suryalena 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Media PT. Riau Media Televisi (RTV) Pekanbaru. *Jurnal*. JOM Fisip Vol. 4 No 2.
- Prabowo, Gilang Adhi. 2015. Pengaeuh Kepuasan kerja dan Komitmen karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Sleman Yogyakarta. *Skripsi*. Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen, Gakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rosmadi, Maskarto Lucky Nara. 2018. Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gardautama. *Jurnal*. Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika. Vol: 14 No 3.
- Sapitri, Ranty. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jurnal*. JOM Fisip Volu. 3 No 2.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung; PT. Refika Aditama.
- Sari, Novitri Nilam. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. *Jurnal*. e-Journal Administrasi Bisnis, 4 (2).
- Sularso, Bambang. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Implikasinya pada Kepuasan Karier (Studi Empirik pada Kecamatan Semarang Barat). *Jurnal*. Dinas Pertanian Kota Semarang.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Wahyudi, Ni Komang Sri., Sudibya, I Gede Adnyana. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organiasional pada Kinerja Karyawan di Natya Hotel, Kuta Bali. *Jurnal*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol: 5 No: 2.