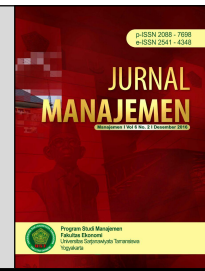




# JURNAL MANAJEMEN

Terbitonline: <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>



## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BIMA

Haryati<sup>1</sup>  
Mukhlis<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Email: [haryati.stiebima@gmail.com](mailto:haryati.stiebima@gmail.com)

---

### Informasi Naskah

Diterima: 6 November  
2021

Revisi: 30 Desember  
2021

Terbit: 30 Desember  
2021

Kata Kunci: *Career  
Development, Work  
Productivity*

### Abstrak

*This study aims to determine the effect of career development on employee productivity at the Department of Population and Civil Registration of Bima City.*

*The approach used in this research is using an associative approach from quantitative data from primary data sources. The population in this study were all employees who worked in the Office of Population and Civil Registration of Bima City, totaling 71 people consisting of 36 ASN and 35 honorary employees. The number of samples taken were 36 ASN as respondents with purposive sampling technique. Data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires and literature study. The technique of simple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and t test is processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 23 program.*

*The results show that there is an influence between career development on employee work productivity at the Population and Civil Registration Service. Bima City with a strong relationship level and the magnitude of the influence is 66.2%.*

---

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Karyawan ketika mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung bagaimana karyawan tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan

pengetahuan, keterampilan, dan keinginan untuk kerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk mewujudkan manusia pembangunan yang berbudi luhur, tangguh, cerdas, terampil, mandiri, memiliki rasa kesetiakawanan, pekerja keras, produktif, kreatif, inovatif, berdisiplin serta memiliki bersifat visioner untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik. Banyak hal yang terkait dengan pengembangan karir diantaranya ialah program mutasi, promosi dan pelatihan (Hutabarat, 2019).

Tujuan pengembangan karir adalah untuk meningkatkan status atau kedudukan pegawai. Oleh karena itu, usaha untuk pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang dengan tujuan baikakandapat membantu pegawaidalam menentukan kebutuhan karir.Selain itu juga untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kebutuhan pekerjaan pada masing-masing organisasi (Ridwan, et. al., 2019).

Pentingnya produktivitas kerja mencakup banyak hal seperti produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas modal, produktivitas pemasaran, produktivitas keuangan dan produktivitas produk (Budi, et. al., 2016). Dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia memegang peran penting. Ini berkaitan dengan upaya agar tenaga kerja mampu memberikan prestasi kerja sebaik mungkin. Dalam hal ini, perusahaan memiliki kewajiban untuk memperhatikan kebutuhan pegawai baik yang bersifat non materil,wujud dari perhatian dan usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap pegawainya.Salah satunya dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Selain produktivitas,organisasi harus mendukung para pegawai untuk mengembangkan karir mereka, karena keberlangsungan organisasi tidak lepas dari pegawai yang dimilikinya.Semakin berkembangnya organisasi maka akan semakin ketat pula persaingan yang akan di hadapi, organisasi harus meningkatkan kualitas untuk menghasilkan produktivitas pegawai. Produktivitas adalah ukuran relative, karenanya hasil pengukuran harus dapat dibandingkan dari periode-periode berikutnya sehingga dapat diketahui penggunaan sumber daya yang efisien atau tidak, dalam mencapai hasil (Sulasmiyati, 2017).

Berdasarkan hasil survei awal peneliti pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kota Bima terlihat fenomena masalah terkait pengembangan karir dan produktivitas kerja pegawainya. Dimana, adanya karyawan yang sudah bekerja dan mengabdikan pada perusahaan lebih lama tapi belum diangkat juga jabatannya serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih sangatlah kurang mengakibatkan produktivitas menurun.Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kota Bima.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Pengembangan Karir**

Menurut Hasibuan (2016) pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Monday dalam Kasenda, et.al., (2016) pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

Menurut Mangkunegara (2016) bahwa pengembangan karir adalah sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang.

Dari ketiga pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses kegiatan sarana penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi melalui pendekatan formal organisasi dalam deretan kegiatan kerja yang mempunyai hubungan berkelanjutan.

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Hasibuan (2016) produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini". Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Laloan, 2018).

Menurut Greenberg dalam Perteka, et.al., (2020) produktivitas adalah sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi masukan selama periode tersebut.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa "produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang) dan kesiapan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang ditentukan. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif".

### **Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja**

Rivai dalam Pebriyanti, et. al., (2020) produktivitas, pengalaman, pendidikan, dan kadang-kadang keberuntungan berpengaruh terhadap karir individu. Dengan demikian pengembangan karir merupakan tindakan seseorang pegawai untuk mencapai tujuan karirnya. Pegawai harusnya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya seperti melalui pelatihan kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikan. Hal ini memberikan kesempatan pada pegawai untuk tumbuh dan berkembang sesuai yang dia inginkan. Produktivitas adalah faktor paling penting dalam meningkatkan dan mengembangkan karir seorang pegawai karena kemajuan karir seseorang sebagian besar tergantung pada produktivitas yang baik

### **Hipotesis**

Berdasarkan teori dan permasalahan diatas, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

Ho ;  $\beta = 0$ , tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kota Bima

Ha ;  $\beta \neq 0$  terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kota Bima.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila di bandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2019).

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang di gunakan untuk mengukur fenomena alam maupu sosial yang di amati (Sugiyono, 2019). Instrumen penelitian yang digunakan yaitu dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert

### **Populasi Dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang

bekerja di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima yang berjumlah 71 orang yang terdiri dari 36 orang ASN dan 35 orang karyawan honorer.

Sampel penelitian menurut Sugiyono (2019) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh karena itu jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 36 orang ASN sebagai responden. Adapun tehnik pengambilan sampel yang digunakan adalah (*purposive sampling*), yaitu pemilihan sampel berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu yang dianggap mempunyai sangkut paut dengan kriteria populasi yang sudah diketahui sebelumnya, sesuai dengan kriteria sampel penelitian. Kriteria sampling yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah karyawan yang berstatus aparatur sipil negara (ASN) saja.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu :

a. Observasi

Hadi dalam Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2016).

c. Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda.

d. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan mencari informasi lewat buku, majalah, koran, dan literatur lainnya yang bertujuan untuk membentuk sebuah landasan teori (Arikunto, 2016).

### **Jenis Dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung atau diukur dengan angka, dalam hal ini data tentang layanan konsumen, pemberian kredit dan keputusan pembelian yang diperoleh dari hasil tabulasi data jawaban responden pada kuisisioner yang disebarakan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden pada objek penelitian.

### **Teknik Analisa Data**

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan antara lain :

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016). Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,300$  atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument

dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai *Cronbach's Alfa* sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alfa*  $\geq 0,6$ ) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya (Azwar, 2016).

3. Regresi Linear Sederhana

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Sederhana, yaitu dimana penulis ingin mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja kpegawai.

4. Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2019)

5. Uji Determinasi

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2019).

6. Uji t

Uji t adalah pengujian signifikansi pengaruh secara parsial yaitu apakah pengaruh ditemukan untuk semua populasi (Sugiyono, 2019).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Pengujian ini dilakukan menggunakan uji korelasi *Person Product Moment* dan nilai standar valid sebesar 0,300. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir dan Produktivitas Kerja

ITEM	RXY	RTABEL	KET
X1	0,606	0,300	Valid
X2	0,417	0,300	Valid
X3	0,518	0,300	Valid
X4	0,485	0,300	Valid
X5	0,319	0,300	Valid
X6	0,505	0,300	Valid
X7	0,564	0,300	Valid
X8	0,585	0,300	Valid
X9	0,449	0,300	Valid
X10	0,404	0,300	Valid
Y1	0,534	0,300	Valid
Y2	0,602	0,300	Valid
Y3	0,449	0,300	Valid
Y4	0,545	0,300	Valid
Y5	0,385	0,300	Valid
Y6	0,485	0,300	Valid
Y7	0,449	0,300	Valid
Y8	0,510	0,300	Valid
Y9	0,547	0,300	Valid
Y10	0,374	0,300	Valid

Sumber: data diolah menggunakan SPSS Versi 23

Tabel 1 di atas, menunjukkan hasil dari pengujian validitas terhadap setiap item pernyataan yang terdapat pada instrumen penelitian pervariabel pengembangan karir dan produktivitas kerja dapat

dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu  $\geq 0,300$ .

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
1	Pengembangan Karir	0,643	>0,600	Reliabel
2	Produktivitas kerja	0,641	>0,600	Reliabel

Sumber: data diolah menggunakan SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS diperoleh *Cronbach's Alpha* = 0,643>0,6 untuk variabel pengembangan karir dan 0,641>0,6 untuk variabel produktivitas kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah reliabel atau konsisten. Nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,954>0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Regresi Linier Sederhana

Tabel 3. Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10.167	4.349	
	Pengembangan Karir	.788	.097	.814

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah menggunakan SPSS Versi 23

Berdasarkan output SPSS, diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu :

$$Y = 10,167 + 0,788X$$

Keterangan:

a = 10,167 artinya jika Pengembangan karir (X) tidak ada maka nilai konsisten Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 10,167.

b= 0,788 artinya setiap penambahan 1% Pengembangan karir (X) maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,788.

### Koefisien Korelasi

Tabel 4. Koefisien Korelasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814a	.662	.652	1.474

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Sumber: data diolah menggunakan SPSS Versi 23

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai r square adalah sebesar 0,622. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap produktivitas kerja. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 5. Perbandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2016

Jadi korelasi hubungan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja sebesar 0,593 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat.

### Koefisien Determinasi

Berdasarkan 4 di atas, diperoleh nilai  $R^2 = 0,662$  artinya hubungan antara pengembangan karir (X) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 66,2% sedangkan sisanya 33,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

### Uji T

Tabel 6. Uji T

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	T	Sig.
1 (Constant)	2.338	.025
Pengembangan Karir	8.162	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah menggunakan SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil output SPSS di atas maka diperoleh nilai uji t sebesar 8,162 dan nilai sig sebesar 0,000 selanjutnya akan dibandingkan dengan t tabel untuk  $dk = n - 2 = 36 - 2 = 34$  dan taraf kesalahan 5% uji dua pihak maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,032.

Ketentuan:

- Bilat hitung lebih kecil dari t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak begitu pula sebaliknya bila t hitung lebih besar dari t tabel maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- Lalu bila  $Sig < 0,05$  maka dinyatakan signifikan dan bila  $Sig > 0,05$  maka dinyatakan tidak signifikan.

### Hipotesis statistik:

Ho ;  $\beta = 0$ , tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kota Bima

Ha ;  $\beta \neq 0$  terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kota Bima.

Ternyata dari hasil SPSS ditemukan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $8,162 > 2,032$ ) maka **H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak**. Dengan kata lain Hipotesis alternatif yang berbunyi “terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kota Bima” dapat diterima.

Kemudian nilai Sig dari output SPSS sebesar 0,000 ternyata lebih kecil dari 0,05 (Sig 0,000 < 0,05) maka dinyatakan pengaruhnya adalah signifikan.

Pegawai yang karirnya mengalami peningkatan akan membuatnya mengeluarkan seluruh kemampuan terbaiknya, sehingga produktivitas kerjanya pun mengalami peningkatan. Namun bukan berarti dengan mengeluarkan kemampuan terbaiknya produktivitas kerjanya akan meningkat. Karena produktivitas kerjanya yang meningkat akan diukur melalui standar yang berlaku di perusahaan, bukan hanya dengan meningkatkan kualitas kerja

Penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Pebriyanti, et. al., (2020) dengan judul penelitian “efektivitas pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan di Pt. Senamas Energindo Mineral”, yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

### KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kota Bima dengan tingkat hubungan sedang dan besarnya pengaruh tersebut sebesar sebesar 66,2% sedangkan sisanya 33,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Hal ini membuktikan bahwa variabel produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir. Untuk itu kantor Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kota Bima diharapkan dapat merangsang setiap pegawainya dalam mengembangkan karir mereka sehingga dapat menjadi faktor penting dalam penciptaan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kota Bima itu sendiri.

### REFERENSI

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Budi, A., Paramita, D.P., Wulan, S. H. 2016. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja (Studi Kasus Karyawan Di CV Tirta Minerva Semarang).” *Journal Of Management* 2(2): komunikasi.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hutabarat, P . Y. 2019. “Pengaruh Performance, Orientasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Dgs Surya Mas Indonesia Cabang Medan.” *Jurnal Ilmiah “JUMANSI STIND* 1(1).
- Kasenda, D. R. T., Taroreh, R., Dotulong, L. 2016. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja the Influence of Career Development and Discipline At Pt .Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan.” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16(02): 196–206.
- Laloan, O. Et. 2018. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Manado Mitra Mandiri.” *Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis*: 1–5.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.



- Pebriyanti, R, Mulia, F., Danial, M. D. R. 2020. “Efektivitas Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Senamas Energindo Mineral.” *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 3(1): 111.
- Perteka, S. E. W. I., Mitariani, N. W. E., Imbayani, A. G. I. 2020. “Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud.” *Jurnal VALUES* 1: 60–70.
- Ridwan, M., Hardianti, R., Noviarni. 2019. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Palembang.” *Jurnal Kompetitif* 8(1): 13–30. <http://univ-tridnanti.ac.id/ejournal/index.php/ekonomi/article/view/527>.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed. Methods)*.
- Sulasmiyati, N. V. 2017. “Analisis Pengaruh Return on Asset, Return on Equity, Dan Earning per Share Terhadap Harga Saham (Studi Pada Perusahaan Bank BUMN Yang Listed Di Bursa Efek Indonesia Periode 2006-2016).” *Jurnal Administrasi Bisnis*.