



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA, TBK DC PARUNG, BOGOR

Irna Triyunitha

Universitas Pamulang

Bambang Purnomo Yanuarso

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Banten 15417

irnatriyunitha13@gmail.com, dosen02142@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to determine the effect of career development on employee performance both partially, the effect of job satisfaction on employee performance partially, and simultaneously at PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Parung Branch, Bogor. The research method used is quantitative with an approach. The sampling technique uses saturated sampling with a total of 100 employees. Data collection techniques are carried out through primary and secondary data. Data analysis techniques use the SPSS version 26 program. The analysis techniques used are validity testing, reliability testing, classical assumption testing, normality testing, multicollinearity testing, heteroscedasticity testing, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient testing, determination coefficient testing, and hypothesis testing. Partial hypothesis testing of variables using multiple linear regression. The results of the study show that: (1) Career development (X1) obtained t-count 5.839 > t-table 1.661 with a significance of 0.000 < 0.05, so that H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means that career development (X1) has a significant effect on employee performance (Y) (2) Job satisfaction hypothesis test (X2) produces a t-count of 2.226 > t-table 1.661 with a significance of 0.000 < 0.05, so that H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means that job satisfaction (X2) has a positive effect on employee performance (Y) (3) simultaneous hypothesis testing obtained an F-count value of 40.894 > F-table 3.09 with a significance of 0.000 < 0.05, so that H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means that career development and job satisfaction variables have a significant effect simultaneously on employee performance. The determination obtained R Square of 0.457 means that career development and job satisfaction variables together have an influence of 45.7% on employee performance. While the remaining 54.3% is influenced by other factors not examined in this study.*

Keywords: *Career Development, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan baik secara parsial, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, maupun simultan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Parung, Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah 100 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel dis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengembangan karir (X1) diperoleh t-hitung 5,839 > t-tabel 1,661 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) (2) Uji hipotesis kepuasan kerja (X2) menghasilkan t-hitung 2,226 > t-tabel 1,661 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) (3) pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai Fhitung 40,894 > F-tabel 3,09 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variable pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Determinasi diperoleh R Square sebesar 0,457 artinya variable pengembangan karir dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar

45,7% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 54,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mampu mengelola dan mengembangkan potensi karyawan secara berkelanjutan. Salah satu strategi penting dalam pengelolaan SDM adalah pengembangan karir, karena melalui pengembangan karir karyawan memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, serta kontribusi optimal bagi perusahaan.

PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk sebagai bagian dari Alfa Group Corporation tidak hanya berfokus pada penyediaan kebutuhan pokok masyarakat, tetapi juga memiliki komitmen dalam membangun dan mengembangkan SDM secara profesional. Namun, data pengembangan karir di DC Parung, Bogor menunjukkan adanya penurunan kinerja pada hampir seluruh indikator selama periode 2022–2024. Indikator seperti kinerja operasional toko, peningkatan kompetensi, inisiatif dan kontribusi, retensi serta progresi karir, hingga umpan balik kinerja seluruhnya belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sistem pengembangan karir yang berjalan belum sepenuhnya efektif dan perlu dilakukan evaluasi menyeluruh.

Penurunan pengembangan karir tersebut berpotensi berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari data kepuasan kerja yang juga mengalami fluktuasi dan cenderung menurun pada beberapa indikator penting, seperti kualitas pekerjaan, produktivitas dan efisiensi, keterlibatan dan komitmen, serta kepuasan pelanggan. Meskipun hubungan kerja menunjukkan perbaikan pada tahun tertentu, secara keseluruhan tingkat kepuasan kerja belum mencapai target optimal. Penurunan kepuasan kerja ini menjadi sinyal bahwa karyawan belum sepenuhnya merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja.

Berbagai penelitian sebelumnya menegaskan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Angga et al. (2020) menyatakan bahwa karyawan akan terdorong meningkatkan kinerjanya apabila diberikan peluang pengembangan karir, seperti promosi jabatan. Wahyanti (2019) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja muncul ketika karyawan mampu mencapai pencapaian kerja melalui proses pengembangan karir yang dilalui. Dengan demikian, pengembangan karir tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga memengaruhi kepuasan kerja sebagai faktor psikologis karyawan.

Kondisi kepuasan kerja yang belum optimal turut tercermin pada hasil penilaian kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk DC Parung, Bogor. Data menunjukkan

bahwa hampir seluruh indikator kinerja, seperti kualitas dan kuantitas hasil kerja, kedisiplinan, kerja sama tim, serta pengembangan diri, mengalami penurunan dari tahun ke tahun dan belum mencapai target perusahaan. Penurunan ini menandakan bahwa kinerja karyawan belum maksimal dan memerlukan perhatian serius dari manajemen.

Secara teoritis, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara dalam Hartono & Rahadi, 2021). Penelitian Sukamto et al. (2020) serta Haririana (2021) juga menegaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh pengembangan karir melalui kepuasan kerja. Artinya, karyawan yang merasa puas, nyaman, dan memiliki peluang berkembang akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal, konsisten, dan produktif.

Penelitian sebelumnya oleh Pakualam dan Panggabean (2023) membuktikan bahwa pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Namun, penelitian tersebut dilakukan pada sektor pemerintahan dengan karakteristik birokratis, sehingga hasilnya belum tentu mencerminkan kondisi di sektor retail yang memiliki dinamika kerja, budaya organisasi, dan sistem pengelolaan SDM yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengelolaan SDM di industri retail.

KAJIAN TEORI

Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2018), “Pengembangan karir merupakan proses sistematis yang disusun organisasi untuk membantu pegawai merencanakan, mengarahkan, dan meningkatkan kemampuan serta potensi dirinya, sehingga pegawai dapat mencapai jalur karir yang sesuai dengan kebutuhan organisasi maupun tujuan karir pribadi.” Pengembangan karir tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan organisasi dalam jangka panjang, tetapi juga memberikan ruang bagi individu untuk memaksimalkan potensinya guna mencapai tujuan pribadi maupun profesionalnya.

Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) “Kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang.”

Kinerja Karyawan

Menurut Nurfitriani (2022) “kinerja Karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya”.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Amruddin, dkk (2022) menyatakan bahwa “Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk DC Parung, Bogor yang berjumlah 100 karyawan dapat dilihat dari tabel berikut yang mendominasi adalah karyawan laki-laki sebanyak 57 karyawan, dan perempuan sebanyak 43 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Sumber Alfaria Triaya, Tbk DC Parung, Bogor yang berjumlah 100 Karyawan.

Variabel Penelitian

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan program SPSS for Windows, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019), yang mencakup pengelompokan, tabulasi, penyajian data, serta pengujian hipotesis secara statistik. Tahapan analisis meliputi analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik variabel, pengujian validitas dengan korelasi Pearson Product Moment dan

reliabilitas dengan Cronbach's Alpha guna memastikan keakuratan dan konsistensi instrumen, serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas agar model regresi memenuhi syarat BLUE. Selanjutnya, analisis kuantitatif dilakukan melalui regresi linier sederhana dan berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, uji koefisien korelasi untuk mengetahui tingkat hubungan antarvariabel, koefisien determinasi (R^2) untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, serta pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan tingkat signifikansi 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS

Uji Normalitas

Jika hasil analisis K-S menunjukkan bahwa nilai signifikansinya melebihi 0,05, kesimpulannya adalah bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal, dan hipotesis nol dapat diterima. Hasil dari uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hal yang serupa :

Tabel 4.1
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,54512431
Most Extreme Differences	Absolute	0,047
	Positive	.033
	Negative	-0,047
Test Statistic		0,047
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan pengujian di atas, ditemukan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) dari data residual adalah 0,200. Dikarenakan nilai signifikansinya melebihi 0,05, kesimpulannya adalah distribusi data residual bersifat normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan karir	0,670	1,493
	Kepuasan kerja	0,670	1,493
a. Dependent Variable: Kinerja			

Berdasarkan Tabel 4.2, nilai tolerance untuk variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja sebesar 0,670 ($> 0,10$) serta nilai VIF sebesar 1,493 (< 10), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penyusunan persamaan regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,863	2,337		9,781	0,000
	pengembangan karir	0,313	0,053	0,539	0,000
	kepuasan kerja	0,160	0,072	0,203	0,028
a. Dependent Variable: kinerja					

Berdasarkan Tabel 4.3 pada bagian *Unstandardized Coefficients*, diperoleh persamaan regresi $Y = 22,863 + 0,313X_1 + 0,160X_2$, yang menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 22,863 menggambarkan kinerja karyawan ketika variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja tidak mengalami perubahan. Koefisien pengembangan karir sebesar 0,313 berarti setiap peningkatan pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,313 dengan asumsi variabel lain konstan, sedangkan koefisien kepuasan kerja sebesar 0,160 menunjukkan bahwa peningkatan

kepuasan kerja juga berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,160.

Hasil Uji t

Tabel 4.4
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,863	2,337		9,781	0,000
pengembangan karir	0,313	0,053	0,539	5,893	0,000
kepuasan kerja	0,160	0,072	0,203	2,226	0,028
a. Dependent Variable: kinerja					

Berdasarkan Tabel 4.4, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengembangan karir memiliki nilai thitung sebesar 5,893 yang lebih besar dari ttabel 1,661 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sementara itu, kepuasan kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai thitung 2,226 yang lebih besar dari ttabel 1,661 serta nilai signifikansi 0,028 ($< 0,05$), yang menegaskan bahwa kedua variabel independen secara individual berperan nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 4.5
Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	40,894	0,000 ^b
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable : Kinerja			
b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, pengembangan karir			

Berdasarkan Tabel 4.5, hasil uji F menunjukkan bahwa pengembangan karir (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar 40,894 yang lebih besar dari

Ftabel 3,09 serta tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen bersama-sama memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 26,181 + 0,381X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,656 yang menunjukkan hubungan kuat, serta kontribusi pengaruh sebesar 43%. Uji hipotesis juga membuktikan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , sehingga hipotesis diterima. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengembangan karir mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 26,406 + 0,404X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,513 menunjukkan hubungan sedang, sementara kontribusinya mencapai 46,3%. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Secara simultan, pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 22,863 + 0,313X_1 + 0,160X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,676 yang menunjukkan hubungan kuat, serta kontribusi pengaruh bersama sebesar 45,7%. Uji F menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , sehingga hipotesis diterima. Hasil ini memperkuat temuan penelitian terdahulu bahwa kombinasi pengembangan karir dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 26,181 + 0,381X_1$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,656 yang menunjukkan hubungan kuat, serta koefisien determinasi sebesar 43%. Uji hipotesis memperlihatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis alternatif diterima dan pengembangan karir terbukti meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja (X_2) juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 26,404 + 0,404X_2$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,513 yang menunjukkan hubungan sedang, serta kontribusi pengaruh sebesar 46,3%. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi

di bawah 0,05, sehingga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Secara simultan, pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 22,863 + 0,313X_1 + 0,160X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,676, serta koefisien determinasi sebesar 45,7%. Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

1. Pada variabel pengembangan karir, pernyataan dengan skor terendah adalah penilaian prestasi kerja yang adil dan objektif. Hal ini menunjukkan perlunya perusahaan meningkatkan objektivitas dalam menilai hasil kerja karyawan agar kinerja dapat meningkat secara optimal.
2. Pada variabel kepuasan kerja, skor terendah terdapat pada pernyataan terkait kesesuaian gaji dan tunjangan dengan kontribusi serta tanggung jawab karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi sistem penggajian dan pemberian tunjangan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Pada variabel kinerja karyawan, pernyataan dengan skor terendah berkaitan dengan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Oleh karena itu, perusahaan disarankan memberikan pelatihan manajemen waktu dan efisiensi kerja, serta memberikan apresiasi kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- A.A Mangkunegara., (2017). Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya.
- A.A Mangkunegara., (2018). Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya.
- Adawia, P. R., Wijayanti, D., Komalasari, Y. (2023). Dasar-dasar manajemen.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator. Jakarta: Universitas Bina Sarana Informatika.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Arif, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Insania
- Lumingkewas, E. M. C. (2023). Konsep dasar manajemen: Ilmu dan seni mengatur organisasi. Tahta Media Group.
- Nurfitriani, M. M. (2022). Manajemen Kinerja Karyawan. Cendekia Publisher.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UMSU Press.

Jurnal :

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Amalinda, R., & Nasution, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (Dp2kb) Kabupaten Labuhanbatu. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (Ebma)*, 1(1), 10-16.
- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sukoharjo: Penerbit Pradina Pustaka.
- Anggraeni, R. A., & Marlinah, H. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Chigo X Flip Area 3 Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(9), 36-47.
- Angka, A. F. S., & Sulawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 123-133.
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147-156.
- Bila, A. (2025). Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pelayanan Publik di Sektor Pelayanan Kesehatan. *Journal of Public Administration and Management Studies*, 3(1), 28-35.
- Carsten, J. M., & Spector, P. E. (1987). Unemployment, Job Satisfaction, And Employee Turnover: A Meta-Analytic Test Of The Muchinsky Model. *Journal Of Applied Psychology*, 72(3), 374.
- Dhamayanti, E. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Pt Mitra Periangsan Persada) (Doctoral Dissertation, Universitas Kuningan).
- Ekowati, S., & Arianto, T. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Pt. Agung Automall Cabang Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 551-558.
- Fajar, I., Fikri, K., & Ramadhan, R. R. (2023, October). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Delivery Pt. Satria Antaran Prima. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi (Vol. 3, Pp. 27-36)*.
- Fatma, B., Suryaningtyas, D., & Graha, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pg. Kebon Agung Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 9(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Idrus, M. (2019). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Erlangga.

- Junaedi, J., & Dinantara, M. D. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup Di Serpong. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 27-36.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi.
- Kuijpers, M. (2025). Career Competencies, Preparing Students For The Future. *Mdpi*.
- Laili, W., & Anshori, M. I. (2024). Leadership And Management Style Pada Pt Pal Indonesia: Studi Literatur Review. *Journal Of Management And Creative Business*, 2(2), 161-178.
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Muttaqijn, I., & Fizia, N. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tri Megah Makmur. *Jurnal Dinamika Umt*, 3(1), 60-70.
- Muzammil, A. (2022). Manajemen Kurikulum Pba Di Madrasah. *Miqlamah*, 4(1), 1-15.
- Paath, A., Liando, D., & Sampe, S. (2019). Manajemen Pelayanan Publik Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. *Jurnal Eksekutif*, 3(3).
- Pakualam, S. M., & Panggabean, S. A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(2), 95-102.
- Patty, L. A. A., Ohoiwutun, S. K., & Pattimukay, H. V. R. (2024). Model Pengembangan Dan Kesuksesan Karir Perempuan Tenaga Pendidik Di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pattimura. *Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 7(1), 185-203.
- Ppm Som. (2022, 22 Agustus). Unsur Manajemen: Pengertian Dan Contoh. *Ppm School Of Managemen*
- Pratama, A., & Wibowo, H. (2022). Manajemen Dalam Organisasi Modern.
- Pratana, A., & Abadi, F. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 1(2), 84-92.
- Purnami, K. D. (2025). Pengaruh Self Efficacy Dan Work Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Cv. Widhi Asih Bali Export (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Puspita, L., Iriani, I., & Nasution, I. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank. *Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 15-23.
- Rahmaharani, G. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi (Doctoral Dissertation, Universitas Batanghari Jambi).

- Sari, A. K., & Komarudin, K. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Perkasa. *Jurnal Ilmiah*
- Sari, H. N., Rahmania, N., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 25-46.
- Sari, I. P., & Rahyuda, A. G. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Bank Saat Pandemi Covid-19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 311-320.
- Sattvika, I. I. (2024). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sigma Cipta Caraka Regional Denpasar (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Seku, S. I., & Andriyani, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management: Small And Medium Enterprises (Smes)*, 16(2), 387-395.
- Sidauruk, O., Sinaga, R. V., & Ritonga, S. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cipta Niaga Semesta Sunggal Deli Serdang. *Kukima: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 188-200.
- Sularmi, L., & Banjal, T. P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Unibless Indo Multi. *Journal Manajemen*, 3(3), 294.
- Suryani, H., & Resniawati, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Harper Purwakarta. *Journal Of Indonesian Tourism, Hospitality And Recreation*, 5(1), 79-90.
- Sutoro, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bca Finance Jakarta. *Jmb: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 102-109.
- Sutoro, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bca Finance Jakarta. *Jmb: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 102-109.
- Tambunan, S. G., Tambunan, S. M., Afni, R., Manurung, R., & Nasution, L. (2024). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Wangi Sedap Catering Di Akademi Pariwisata Medan Hotel School. *Senashtek* 2024, 2(1), 226-233.
- Utami, A. M., Istiatin, I., & Mursito, B. (2022). Motivasi, Komitmen Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(3), 632-638.
- Veritia, V., Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prima Soeka Buana Bekasi. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 6(4), 880-887.
- Wahyuni, S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Taman Rahayu Bekasi. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(2), 172-179.
- Wibowo, M., Rifai, A., Alfa, L. M., Oktafiana, A., Amanda, T., & Darmansyah, T. (2024). Pengembangan Karir Dan Manajemen Kinerja: Membangun Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(3), 48318-48323. Retrieved From <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/23283>

- Widianingrum, A. (2022). Proses Administrasi Jasa Angkutan Pada Bagian Manajemen Logistik Perusahaan Umum Bulog (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Widianti, H. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm): Sebuah Pengantar Untuk Mahasiswa. Penerbit Nem.
- Wijaya, I. P. G. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Sibang Kaja Kabupaten Badung (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Wijaya, M. (2017). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kimia Farma Plant Medan. Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen), 3(2), 123-130.
- Yani, F. P., & Suwanto, S. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Collectius Asset Management Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, Vol.5
- Yuanita, O. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sdi Al-Akbar Mojokerto (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika).
- Zulfikar, R., Sari, F. P., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, Nurjanah, Annisa, S., Kusumawardhani, O. B., Mutiah, R., Linggi, A. I., Fadilah, H. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode Dan Praktik). Bandung: Widina Media Utama.