

Pengaruh Manajemen Karir, Komitmen Karir dan Kompetensi Karir terhadap Efektivitas Karir Karyawan di Sentra Industri Pandaan Pasuruan

Nur Afidatul Mufidah^{1*}

^{1*} Universitas Yudharta Pasuruan, Indonesia, nurafidatul_mufidah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh manajemen karir, komitmen karir dan kompetensi karir terhadap efektivitas karir karyawan di Sentra Industri Pandaan Pasuruan (Study Kasus pada PT. BEHAESTEX Pandaan). Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan kuesioner. Fokus dari penelitian ini adalah memaparkan secara mendalam atau mendeskripsikan menyeluruh hasil analisis data maupun fakta-fakta yang diperoleh dari pengamatan lapangan oleh peneliti. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Manajemen Karir, Komitmen Karir, dan Kompetensi Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Karir Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai signifikansi tersebut dibawah 5% sehingga menghasilkan keputusan H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Kata kunci: *manajemen karir, komitmen karir, kompetensi karir dan efektivitas karir*

Abstract

This research is to find out whether there is an influence effect of career management, career commitment and career competence of the effectiveness of an employee's career at the Center for Industrial Pandaan Pasuruan (Case Study on PT.BEHAESTEX Pandan). This study is a quantitative research, because this research using a questionnaire. The focus of this study is explained deeply or thoroughly describe the results of the analysis of data and facts obtained from field observations by researchers. The results of multiple linear regression analysis showed that simultaneous and partial, Career Management, Career Commitment and Career Competency has a significant influence on the effectiveness of career employees. This is indicated by the results of a simultaneous test F significance value of 0, 000 smaller than a 0.05 ($0.000 < 0.05$). The significance values below 5% leading to a decision H_1 H_0 accepted and rejected.

Keywords: *career management, career commitment, career competence and effectiveness of career.*

PENDAHULUAN

Keberadaan *Human Resource* (Manusia) dalam suatu perusahaan merupakan faktor produksi yang memiliki peranan penting dibandingkan faktor produksi lain. Disebut penting karena sumber daya manusia merupakan unsur yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang tidak dapat digantikan oleh teknologi kerja, bagaimana baiknya perusahaan, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semua tidak akan punya arti tanpa manusia mengatur, mengoperasikan dan memeliharanya (Robbins, 2003).

Handoko (2000:15), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen karir (*Career management*) merupakan bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia, hal ini merupakan upaya untuk memotivasi karyawan agar dapat memiliki jenjang karir yang berkelanjutan. Manajemen karir merupakan upaya agar karyawan dapat meningkatkan wawasan dan kemampuannya.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian explanatori dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:35) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sugiyono (2018:148) mengemukakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT.BEHAESTEX Pandaan di bagian produksi QA yang berjumlah 135 karyawan. Sedangkan Sampel menurut Sugiyono (2018:149) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik yang dilakukan dalam pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui teknik pengumpulan data:

1. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012).
2. Observasi adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga dapat digambarkan secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut (Syofian, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Dengan sampel penelitian sebanyak 101 orang maka ditemukan besarnya r tabel ($n=101$ $\alpha=5\%$) yaitu 0,195 dan hasil uji validitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Koefisien korelasi (r)	Sig.	Keterangan
1	Manajemen Karir(X1)	X1.1	0,606	0,000	Valid
		X1.2	0,894	0,000	Valid
		X1.3	0,892	0,000	Valid
		X1.4	0,919	0,000	Valid
		X1.5	0,876	0,000	Valid
2	Komitmen Karir(X2)	X2.1	0,849	0,000	Valid
		X2.2	0,873	0,000	Valid
		X2.3	0,844	0,000	Valid
		X2.4	0,602	0,000	Valid
3	Kompetensi Karir(X3)	X3.1	0,856	0,000	Valid
		X3.2	0,861	0,000	Valid
		X3.3	0,843	0,000	Valid
		X3.4	0,617	0,000	Valid

No	Variabel	Item	Koefisien korelasi (r)	Sig.	Keterangan
4	Efektivitas Karir (Y)	Y1.1	0,827	0,000	Valid
		Y1.2	0,736	0,000	Valid
		Y1.3	0,766	0,000	Valid
		Y1.4	0,773	0,000	Valid
		Y1.5	0,825	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan korelasi *product moment pearson* diketahui bahwa semua variabel valid/sahih. Menurut Sugiyono (2001) sebuah variabel dikatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ ($r\text{-hitung} > 0,195$).

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Manajemen Karir	0,898	Reliabel
2	Komitmen Karir	0,803	Reliabel
3	Kompetensi Karir	0,808	Reliabel
4	Efektivitas karir	0,845	Reliabel

Sumber : Data primer, diolah

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena Alpha lebih besar dari 0.6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (reliable dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,234	,850	
	Manajemen Karir (X1)	,280	,042	,295
	Komitmen Karir (X2)	,413	,185	,344
	Kompetensi Karir (X3)	,473	,182	,393

Sumber: Data yang diolah dengan IBM SPSS 22,

Berdasarkan analisis dengan program IBM SPSS 22 diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,5 + 0,295X_1 + 0,344X_2 + 0,393X_3$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

a = konstanta

X1, X2, X3 = Variabel independen

b1, b2 = Koefisien regresi

e = *Standart error*

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda menunjukkan bahwa :

1. Besarnya nilai koefisien X1 sebesar 0,295 yang berarti ada hubungan positif manajemen karir dengan efektivitas karir sebesar 0,295. Hal ini berarti semakin tinggi manajemen karir maka semakin tinggi efektivitas karir karyawan.
2. Besarnya nilai koefisien X2 sebesar 0,344 yang berarti ada hubungan positif komitmen karir dengan efektivitas karir sebesar 0,344. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen karir maka semakin tinggi efektivitas karir karyawan.
3. Besarnya nilai koefisien X3 sebesar 0,393 yang berarti ada hubungan positif kompetensi karir dengan efektivitas karir sebesar 0,393. Hal ini berarti semakin baik kompetensi karir yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi efektivitas karir karyawan.

Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,934 ^a	,872	,868

Sumber: Data yang diolah dengan IBM SPSS 22,

Berdasarkan *output* diperoleh angka *Adjusted square* sebesar 0.868 atau (86,8%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen manajemen karir, komitmen karir dan kompetensi karir terhadap variabel dependen efektivitas karir karyawan sebesar 86,8%. Atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 86,8% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T

Hasil *output* dari IBM SPSS 22 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Model	T	Sig.
1 (Constant)	,275	,784
Manajemen Karir (X1)	6,598	,000
Komitmen Karir (X2)	2,227	,028
Kompetensi Karir (X3)	2,592	,011

Sumber: Data yang diolah dengan IBM SPSS 22, 2019

Hasil koefisien melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t tabel yaitu $n =$ jumlah sampel 101 dengan $\alpha = 0,05$ maka didapat t tabel sebesar 1,985. Jadi dari hasil tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap efektivitas karir sebagai berikut :

1. H1 : Uji hipotesis manajemen karir terhadap efektivitas karir dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X1 sebesar 6,598 lebih besar dari t tabel 1,985 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H1 diterima dan Ho ditolak, maka ini menunjukkan bahwa manajemen karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas karir.
2. H2 : Uji hipotesis komitmen karir terhadap efektivitas karir dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X2 sebesar 2,227 lebih besar dari t tabel 1,985 dengan signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berarti dapat ditarik

kesimpulan H2 diterima dan Ho ditolak, maka ini menunjukkan bahwa komitmen karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas karir.

3. H3 : Uji hipotesis kompetensi karir terhadap efektivitas karir dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X3 sebesar 2,592 lebih besar dari t tabel 1,985 dengan signifikansi sebesar 0,011 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H2 diterima dan Ho ditolak, maka ini menunjukkan bahwa kompetensi karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas karir.

Uji F

hasil *output* dari IBM SPSS 22 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7 Hasil Pengujian Secara Simultan

Model	F	Sig.
1 Regression	219,859	,000 ^b
Residual		
Total		

Sumber: Data yang diolah dengan IBM SPSS 22

Berdasarkan tabel hasil perhitungan uji F, dapat dilihat bahwa nilai F hitung 219,859 > f tabel 2,70. Hasil sig. 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan H4 diterima. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen karir, komitmen karir dan kompetensi karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap efektivitas karir.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Manajemen Karir Terhadap Efektivitas Karir

Berdasarkan uji t diperoleh keterangan bahwa variabel manajemen karir berpengaruh positif terhadap efektivitas karir. Hasil penelitian ini menunjukkan Nilai sig < 0.05 (0.000 < 0.05) , atau t hitung > t tabel (6,598 > 1,985) maka Ho ditolak. Artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa manajemen karir dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada efektivitas karir karyawan PT. BEHAESTEX Pandaan. Dengan adanya Manajemen Karir yang tepat dan secara konsisten diterapkan, maka efektivitas karir karyawan akan terlaksana secara efektif.

2. Pengaruh Komitmen Karir Terhadap Efektivitas Karir

Berdasarkan uji t diperoleh keterangan bahwa variabel komitmen karir berpengaruh positif terhadap efektivitas karir. Hasil penelitian ini menunjukkan Nilai sig < 0.05 (0.028 < 0.05) , atau t hitung > t tabel (2,227 > 1,985) maka Ho ditolak. Artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa komitmen karir dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada efektivitas karir karyawan PT. BEHAESTEX Pandaan.

3. Pengaruh Kompetensi Karir Terhadap Efektivitas Karir

Berdasarkan uji t diperoleh keterangan bahwa variabel kompetensi karir berpengaruh positif terhadap efektivitas karir. Hasil penelitian ini menunjukkan Nilai sig < 0.05 (0.011 < 0.05) , atau t hitung > t tabel (2,592 > 1,985) maka Ho ditolak. Artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa kompetensi karir dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada efektivitas karir karyawan PT. BEHAESTEX Pandaan.

4. Pengaruh Manajemen Karir, Komitmen Karir dan Kompetensi Karir Terhadap Efektivitas Karir

Hipotesis yang menyatakan bahwa manajemen karir, komitmen karir dan kompetensi karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas karir karyawan PT. BEHAESTEX Pandaan dapat diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji F dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari standar signifikansi 0,05 yang menunjukkan hasil yang

signifikan. Artinya manajemen karir, komitmen karir dan kompetensi karir memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas karir.

Didapatkan nilai F hitung sebesar 219,859 lebih besar dari F tabel (2,70) mengindikasikan pengaruh manajemen karir, komitmen karir dan kompetensi karir adalah positif. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik manajemen karir, komitmen karir dan kompetensi karir maka akan semakin tinggi pula efektivitas karir karyawan PT. BEHAESTEX Pandaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistik dan data penelitian baik secara deskriptif maupun inferensial yang telah dilakukan terhadap teori dan model hipotesis penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Manajemen Karir terbukti berpengaruh terhadap Efektivitas Karir. Manajemen Karir merupakan variabel yang dapat meningkatkan Efektivitas Karir . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan mempersepsikan jika Manajemen Karir diterapkan dengan baik, maka semakin meningkat juga Efektivitas Karir karyawan.
2. Komitmen Karir terbukti berpengaruh terhadap Efektivitas Karir. Komitmen Karir merupakan variabel yang dapat meningkatkan Efektivitas Karir . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan mempersepsikan jika Komitmen Karir diterapkan dengan baik, maka semakin tinggi juga Efektivitas Karir karyawan.
3. Kompetensi Karir terbukti berpengaruh terhadap Efektivitas Karir. Kompetensi Karir merupakan variabel yang dapat meningkatkan Efektivitas Karir. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan mempersepsikan jika Kompetensi Karir diterapkan dengan baik, maka semakin meningkat juga Efektivitas Karir karyawan.

Secara simultan Manajemen Karir, Komitmen Karir dan Kompetensi Karir terbukti berpengaruh terhadap Efektivitas Karir karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan mempersepsikan jika kedua variabel tersebut diterapkan dengan baik, maka akan semakin tinggi Efektivitas Karir karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adio, Gboyega. & Popoola. S. O. 2009. Job Satisfaction and Career Commitment of Librarians in Federal University Libraries in Nigeria. *Career Development International Journal*, 59(3) : 175-184.
- Amiruddin, Mohamad. 2019. Pengaruh Kepuasan Karir Terhadap Kesuksesan Karir Melalui Komitmen Karir Studi Pada PT. Aneka Gas Industri Region V Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1) : 51-59.
- Artiana, Ryan. 2004. Pengaruh Faktor Kepribadian dan Demografi Terhadap Komitmen Karir. Program Studi Magister *Manajemen Universitas Diponegoro Semarang*. 9(3) : 57-64.
- Ballout, Hassan. I. 2009. Career Commitment and Career Success: Moderating Role of Self Efficacy. *International Journal of Career Development*, 14 : 655-670.
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. 1990. Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Studies*, 15(2) : 158-176.
- Febriansah, Rizky Eka. 2016. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karier dan Komitmen Karir Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Sidoarjo,

- Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call for Paper FEB UMSIDA*, 394-405
- Cascio, Wayne F . 2014. *Managing Human Resources : Productivity, Quality, of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill
- Dessler, Gary . 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Indeks.
- Greenhouse., Jeffrey H, Gerard AC and Veronica MG. 2000. *CareerManagement*.Orlando : Harcourt College Publisher
- Gibson, Ivancevich, Donelly. 2000. *Perilaku Struktur Proses Organisasi 2*. Dialihbahasakan oleh Penerbit Bina Rupa Aksara. Jakarta : Penerbit Bina Rupa Aksara.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani . 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,. Yogyakarta: BFE .
- Handoko, T.Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II. Yogyakarta: BFE .
- Irianto, Jusuf. 2001. *Tema-Tema Pokok Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Insan Cendikia.
- Iversen, Ole I. 2000. *Managing people towards a multicultural workforce: An Investigation into the importanceof managerial competencies accross national borders in Europe differences and similiarties*. Paris : Presented at the 8th World Congress on Human Resource Management.
- Jones, Gareth R., George, Jennifer M. 2007. *Essential of Contemporary Management, Second Edition, International Edition*. New York, USA : McGraw-Hill
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi RI, No.227 Tahun 2003 Pasal 1 butir 1 dan 3
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : Deepublish
- L.Gaol, Chr.Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Mangkuprawira, Sjafri. 2009. *Horizon Bisnis, Manajemen, dan Sumberdaya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Mathis et al.2006. *Human Resources Management*. Edisi sepuluh. Jakarta: Salemba Empat
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Palan, R. 2007. *Competency Management : Teknik Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Terjemahan oleh PPM. Jakarta : PPM.
- Panggabean, Mutiara. S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pringadi, Edi. 2008. *Tesis:Analisis Pengaruh Manajemen Karir Organisaional, Manajemen Karir Individu, dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Karir Karyawan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rimsky, K.Judisseno. 2009. *Jadilah Pribadi Yang Kompeten Di Tempat Kerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Edisi Ketiga. Jakarta: PT.Prenhallindo
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sudiro, Achmad. 2011. *Perencanaan Sumberdaya Manusia*. Malang : UB Press.
- Widiana, Muslichah Erma. 2015. *Buku Referensi : Variabel Dan Indikator Yang Mempengaruhi Komitmen Dan Kinerja Organisasi Pemerintahan*. Surabaya : UBRAHA Manajemen Press.
- Gibson, James L., Ivancevich, John. M. & Donnely Jr., James. H. 1997. The Relationship Between Career Commitment, Person and Situation Variables. *Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3) : 253-274.
- Hall et al.2000.Knowledge-related skills and effective career management. *International Journal of manpower*.
- Liana, Yuyuk. 2018. Pengaruh Kompetensi, Pengembangan karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur). *Jurnal Administrasi & Bisnis*, 12(1) : 26-31.
- Morrow, P. C. 1983. Concept Redudancy in Organizational Research : The case of Work Commitment. *Academy of Management Review*, 8 : 486-500.
- Muspawi, Mohamad. 2017. Menata Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* Vol.117.
- Orpen,Christopher. 1994. "The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success". *International Journal of Manpower*, Vol 15 No 1 : 27-37.
- Padandenan, Yohana. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sigi. *Jurnal Katalogis*, 5(12) : 127-137.
- Pangestu, Hengky. 2013. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 5(6) : 163-190.
- Pernami, Suri. 2017. Pengaruh Manajemen Karir Individu dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Karir Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO). *Jurnal Ilmiah "INTEGRITAS"*, 3(1) : 62-74.
- Prastowo, Ichwan. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Sahid Jaya Solo dengan Keyakinan Diri (*Self Effisasi*) Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Saintech Politeknik Indonusa Surakarta*, 1 : 1-15.
- Poon, J. M. L. 2004. Career Commitment and Career Success : Moderating Role of Emotion Perception. *Career Development International*, 9(4), 374-390.
- Rahayuningsih, Sri. 2017. Analisis Pengaruh Manajemen Karir Organisasional, Manajemen Karir Individu dan Kompetensi terhadap Efektivitas Karir Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Pematang Provinsi Jawa

Tengah. *Prosding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call of Paper UNISBANK (SENDI_U)*, hal.1-21.

Shaputra, Angga Rahyu., Susi Hendriani. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1).

Wahyuni, Dwi., Hamidah NU., Ika R. 2014. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1) : 1-10.