

PENGARUH PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI GORONTALO

Valentina Monoarfa¹, Zuchri Abdussamad², Fahrid Matiti³
Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Program Studi SI Manajemen,
Universitas Negeri Gorontalo¹
Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Program Studi SI Manajemen,
Universitas Negeri Gorontalo²
Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Program Studi SI Manajemen,
Universitas Negeri Gorontalo³
e-mail: fahrid_s1manajemen2014@mahasiswa.ung.ac.id

Abstract: *The purpose of this study is to analyze and find out: 1). partial influence of career planning on employee performance; 2). the partial effect of career development on performance; 3) simultaneous influence of career planning and career development on employee performance at the Office of the Regional Civil Service Agency of Gorontalo Province. The study was conducted at the office staff of the Gorontalo Provincial Civil Service Agency with respondents totaling 74 people. The sampling technique used is saturated sampling / census. Hypothesis testing is done by using multiple linear regression analysis. The results obtained by the regression model equation are $\hat{Y} = 6.783 + 0.439X_1 + 0.411X_2 + e$, thus it can be explained that 1). Partially career planning variables have a significant positive effect on employee performance; 2). Partially career development variables have a significant positive effect on employee performance; 3). simultaneously career planning and career development have a significant effect on employee performance. From the results of this test obtained the coefficient of determination (R^2) or the value of the contribution of career planning and career development variables in influencing employee performance by 0.367 or 36.7% while the remaining 0.633 or 63.3% in the form of contributions from other factors not examined such as Leadership style, Education and Training, compensation, Coordination, Organizational Culture Climate, and others.*

Keywords: *Career Planning, Career Development and Performance*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui: 1). Pengaruh secara parsial perencanaan karir terhadap kinerja pegawai; 2). Pengaruh secara parsial pengembangan karir terhadap kinerja; 3) Pengaruh secara simultan perencanaan karir dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. Penelitian dilakukan pada pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo dengan Responden yang berjumlah 74 orang. Adapun teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh/ sensus. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh persamaan model regresinya adalah $\hat{Y} = 6,783 + 0,439X_1 + 0,411X_2 + e$, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa 1). Secara parsial variabel perencanaan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai; 2). Secara parsial

variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai: 3). Secara simultan perencanaan karir dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian ini diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) atau nilai kontribusi variabel perencanaan karir dan pengembangan karir dalam mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,367 atau 36,7 % sementara sisanya 0,633 atau 63,3% berupa kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti Gaya kepemimpinan, Pendidikan dan Latihan, kompensasi, Koordinasi, Iklim Budaya Organisasi, dan lain-lain.

Kata Kunci: Perencanaan Karir, Pengembangan Karir dan Kinerja

Dunia kerja saat ini menuntut setiap organisasi pemerintah maupun swasta untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Hal ini merupakan kontribusi dari perkembangan teknologi yang menyebabkan begitu deras nya arus informasi antara satu daerah dengan daerah lainnya. Efek tersebut sangat nyata pengaruhnya pada beberapa organisasi, Hal ini terlihat dari setiap keputusan yang lahir pada suatu instansi pusat akan sampai ke tingkat instansi yang ada di daerah dalam waktu yang relatif singkat dan menuntut untuk direalisasikan segera. Oleh karena itu instansi dituntut untuk dapat lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan asset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktifitas

dalam suatu organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan yang dibawa kedalam suatu lingkungan organisasi instansi. Mereka bukan seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan instansi. Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal, perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam instansi yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai, baik penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi sebagai suatu sistem akan melibatkan berbagai sumber daya dan sumber dana yang satu sama lain saling menopang dan saling menunjang. Dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang memadai merupakan unsur penting lainnya dalam menggerakkan roda organisasi, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan berjalan, sehingga optimalisasi pencapaian tujuan organisasi tidak mungkin dapat tercapai.

Kondisi ini mengisyaratkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan tuntutan yang tidak dapat dielakkan guna menjamin ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai tuntutan organisasi. Kinerja organisasi adalah kemampuan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada organisasi dengan sebaik-baiknya guna mencapai sasaran yang telah

disepakati secara bersama. Jadi disini bukan hanya menitikberatkan pada pencapaian tujuan belaka melainkan juga pada proses mengelola sub-sub tujuan dan hasil evaluasinya, kondisi *intern* organisasi pengaruh lingkungan luar dan tenaga kerja atau pihak-pihak yang terlibat.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Fahmi, (2014:226). Mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Fahmi (2014:226) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2011:67) Kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fahmi (2014) perencanaan adalah pemilihan tujuan jangka pendek dan jangka panjang serta merencanakan taktik dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan karir adalah perencanaan yang dilakukan baik oleh individu pegawai maupun oleh organisasi berkenaan dengan karir pegawai, terutama mengenai persiapan yang harus dipenuhi seorang pegawai untuk mencapai tujuan karir tertentu. Yang perlu digarisbawahi, perencanaan karir pegawai harus dilakukan oleh kedua belah pihak yaitu pegawai yang bersangkutan dan organisasi. Jika tidak, maka perencanaan karir pegawai tidak akan menghasilkan rencana yang baik dan realistis.

Sedangkan menurut Putra (2014) pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian menempatkan

posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempati selama masa kehidupannya. Posisi itu ditempatinya selama kehidupannya, sejak awal memasuki suatu organisasi/perusahaan, sampai saat berhenti, baik karena pensiun atau berhenti / dihentikan maupun karena meninggal dunia.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti bahwa kinerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo sepenuhnya belum maksimal. Hal ini harus menjadi perhatian serius dari pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawainya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Untuk itu diperlukannya program-program yang dapat memacu semangat pegawai dalam bekerja, seperti program perencanaan dan pengembangan karir pegawai. Sebab pegawai yang berkualifikasi dapat diperoleh melalui program perencanaan dan pengembangan karir. Karena program ini merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja pegawai yang maksimal.

Sebagaimana peneliti menemukan masih ada pegawai yang nilai prestasi kerjanya yang belum maksimal, hal ini dibuktikan dengan daftar hasil perhitungan kinerja yang belum tercapai sehingga sering kali terjadi seorang pegawai tidak sepenuhnya mampu menempatkan sikap mereka pada kondisi kerja tertentu. Tentu hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti menurunnya motivasi kerja. Hal ini sangat tidak menguntungkan bagi pegawai atau pun organisasi. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tidak tersalurkan dengan baik dan hasil kerja yang kurang baik. Disamping itu pada setiap tahun diadakan rotasi pegawai yang menjadi kebijakan dari atasan. Hal ini juga dapat memberikan dampak bagi pegawai yang harus beradaptasi kembali dengan lingkungan yang baru maupun pekerjaan yang baru.

Secara khusus pegawai dituntut untuk memberikan hasil kerja yang baik bagi organisasi. hal ini sangat tidak mudah bagi pegawai, karena mereka harus menyesuaikan kembali dengan kerja yang diluar kemampuannya. Perlu adanya

tambahan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang penempatan kerjanya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, agar pegawai dapat menyesuaikan diri dengan memberikan kinerja yang baik bagi organisasi. Fenomena masalah yang berhubungan dengan kinerja sudah cukup baik hanya saja ada beberapa kekurangan dilihat dari indikator kinerja yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian pegawai. Bercerita tentang kualitas di mana kualitas pegawai di Badan Kepegawaiaan Daerah Provinsi Gorontalo sudah sangat baik akan tetapi masih beberapa pegawai yang kualitasnya belum maksimal. Di samping itu kuantitas dari pekerjaan sudah sama baiknya dengan kualitas tetapi masih ada sedikit masalah pada kuantitas di dasari dari penempatan kerja. Untuk ketetapan waktu masih terdapat pegawai yang sering terlambat pada saat masuk kerja. Begitupun untuk efektivitas masih juga terdapat pegawai yang belum efektif dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dan untuk kemandirian masih terdapat pegawai yang belum

memiliki kemandirian sendiri, seperti contoh pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya hanya mengharapkan bantuan dari teman. Dari beberapa indikator kinerja tersebut masih terdapat masalah untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Prov. Gorontalo.

antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Variabel X1 (perencanaan karir) X2 (pengembangan karir) dan variabel Y (kinerja organisasi) berdasarkan metode penelitian tersebut maka desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yakni menggambarkan adanya pengaruh

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	6.783	5.503	
Perencanaan Karir	.439	.075	.556
Pengembangan Karir	.411	.120	.327

Dari Tabel 1 di atas menunjukkan regresi berganda sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2$
 $= 6,783 + 0,439X_1 + 0,411X_2 + e$
 Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan angka yang signifikan

pada variabel *Perencanaan Karir* (X1), dan *Pengembangan Karir* semua variabel. Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

Model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta 6,783
Konstanta sebesar 6,783 menyatakan bahwa jika tidak ada perencanaan karir dan pengembangan karir maka Kinerja Pegawai sebesar 1,746.
2. $\beta_1 = 0.439$
3. Nilai parameter atau koefisien regresi β_1 ini menunjukkan bahwa setiap variabel *perencanaan karir* meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.439 atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja pegawai (Y) dibutuhkan peningkatan variabel *perencanaan karir* sebesar 0.439,

dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap atau *Ceteris Paribus*.

4. $\beta_2 = 0,411$
Nilai parameter atau koefisien regresi β_2 ini menunjukkan bahwa setiap variabel *pengembangan karir* meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,411 atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja pegawai (Y) dibutuhkan variabel *pengembangan karir* sebesar 0.411 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap atau *Ceteris Paribus*.

Pengujian Hipotesis

Tabel 2.

Hasil Pengujian t-test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	6.783	5.503		1.232	.222
Perencanaan Karir	.439	.075	.556	5.839	.000
Pengembangan Karir	.411	.120	.327	3.436	.001

Hipotesis 1; Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Perencanaan Karir (X1) adalah sebesar $0,000 < 0.05$ dan $t_{Hitung} 5,839 > t_{tabel} 1,996$, .Dengan demikian hipotesis uji t untuk H1 (variabel perencanaan karir) berpengaruh positif signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) dapat dibuktikan. Dengan demikian hipotesis uji t variabel perencanaan karir berpengaruh secara positif dan dapat diterima, arah koefisien regresi positif artinya perencanaan karir memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain bahwa indikator perencanaan karir yang semakin baik akan mempercepat proses peningkatan kinerja pegawai.

Hipotesis 2; Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Pengembangan Karir (X1) adalah sebesar $0,001 < 0.05$ dan $t_{Hitung} 3,436 > t_{tabel} 1,996$, .Dengan demikian hipotesis uji t untuk H2 (variabel pengembangan karir) berpengaruh positif signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) dapat dibuktikan. Dengan demikian hipotesis uji t variabel pengembangan karir berpengaruh secara positif dan dapat diterima, arah koefisien regresi positif artinya pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain bahwa indikator pengembangan karir yang semakin baik akan mempercepat proses peningkatan kinerja pegawai.

Uji F

Tabel 3.

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	271.034	2	135.517	20.598	.000^a
Residual	467.128	71	6.579		
Total	738.162	73			

Dari hasil analisis diatas didapat nilai F-hitung sebesar **20.598**. Adapun nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas pembilang (df1) sebesar $k = 2$ dan derajat bebas penyebut (df2) adalah sebesar **3,12**. Jika dibandingkan kedua nilai F ini, maka nilai F-hitung yang diperoleh sebelumnya masih jauh lebih besar dari nilai F-tabel. Tingkat signifikan sebesar $0.000 < \alpha < 0.05$. Hal ini berarti secara simultan variabel perencanaan karir (X1) dan Pengembangan Karir (X2), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut maka kriteria

pengujian yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P_{value} < \alpha$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis uji F secara bersama-sama variabel independen berpengaruh secara positif dan dapat diterima, arah anova uji F positif artinya variabel bebas memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan secara bersama-sama bahwa indikator perencanaan karir dan pengembangan karir yang semakin baik akan memperbaiki kinerja pegawai.

Pengujian Koefisien korelasi dan Determinasi

Tabel 4.
Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606^a	.367	.349	2.56501

Tabel 4. Menunjukkan Hasil Regresi linier Berganda Model Summary nilai koefisien korelasi R yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel independen terhadap

variabel dependen yaitu 0,606 atau mendekati 1 artinya terdapat hubungan yang agak kuat, dan R square atau koefisien determinasi R^2 menunjukkan besarnya kontribusi

0,367 atau 36,7 % dari perencanaan karir dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sementara sisanya 0,633 atau 63,3% berupa kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti Gaya kepemimpinan, Pendidikan dan Latihan, kompensasi, Koordinasi, Iklim Budaya Organisasi, dan lain-lain.

Pembahasan

Hasil temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program perencanaan karir yang ada di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo telah dilaksanakan dengan baik dan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Program perencanaan karir ini memiliki pengaruh signifikan yang lebih besar dibandingkan dengan program pengembangan karir yang telah dilakukan di lingkungan instansi tersebut.

Hasil interpretasi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan yang mendukung program perencanaan karir ditanggapi oleh setiap responden dengan nilai skor pada tingkatan

sangat baik. Hal ini juga ditunjang dengan sebaran pegawai yang ada di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah sebagian besar telah berstatus pendidikan sarjana (S1) dan pascasarjana (S2). Disisi lain yang berpendidikan SMU dan SLTP masing - masing 13 pegawai dan 1 pegawai. Hal ini mencerminkan bahwa program kebijakan perencanaan karir bagi pegawainya berjalan dengan baik.

Hasil temuan ini juga sejalan dengan beberapa teori, antara alin: teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014) yang mengatakan bahwa perencanaan karir adalah memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan atau dengan kata lain meningkatkan kinerja organisasi maupun kinerja individu.

Mengacu dari beberapa teori di atas yang sejalan dengan hasil temuan penelitian ini dapat

disimpulkan bahwa program perencanaan karir bagi pegawai adalah usaha untuk mengembangkan kompetensi yang ada pada diri pegawai untuk mencapai tujuan, dalam hal ini tujuan yang ingin dicapai adalah peningkatan kinerja pegawai.

Program perencanaan karir ini merupakan peluang bagi pegawai sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi diri untuk menghadapi perubahan lingkungan internal maupun eksternal dan juga sebagai *intangibile asset* bagi Kantor Badan Kepegawaian Daerah Prov. Gorontalo yang dapat digunakan untuk masa serkarang (jangka pendek) maupun di masa yang akan datang (jangka panjang). Program ini dapat dilaksanakan dengan baik karena didukung oleh beberapa hal, diantaranya adalah pemberian bantuan biaya dan fasilitas dari instansi pada pegawai yang sedang progam tugas belajar sehingga pegawai tersebut dapat lebih fokus berkonsentrasi pada studinya tanpa memikirkan biaya pendidikan yang akhirnya pegawai dapat menyelesaikan studinya sesuai

dengan waktu yang ditentukan. Disamping itu program ini juga ditunjang dengan penyuluhan dan bimbingan karir dukungan keikutsertaan dalam beberapa Diklat, pelatihan dan seminar.

Dari hasil analisis yang lebih jauh dan berdasarkan pendapat beberapa pegawai, masih terdapat beberapa hal yang masih perlu diperbaiki antara lain: masih kurangnya motivasi pegawai untuk merencanakan karirnya secara berjenjang untuk mengejar karier dan jabatan. Seharusnya kesadaran pegawai dalam merencanakan karirnya didasarkan pada kesadaran kelembagaan secara kolektif dalam rangka meningkatkan kualitas diri untuk pelayanan masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel perencanaan karir terhadap kinerja pegawai yang

sudah diuraikan pada bab sebelumnya, dimana perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai.

2. Berdasarkan hasil analisis secara parsial pengembangan karir terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian bahwa indikator pengembangan karir yang semakin baik akan menimbulkan atau mendorong kinerja pegawai lebih baik.
3. Berdasarkan hasil analisis secara simultan antara perencanaan karir dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Besaran pengaruh ataupun kontribusi perencanaan karir dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,367 atau 36,7 %, sementara sisanya 0,633 atau 63,3% berupa kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti Gaya kepemimpinan, Pendidikan dan Latihan, kompensasi, Koordinasi,

Iklm Budaya Organisasi, dan lain-lain.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi kantor Badan Kepegawaian Daerah Prov. Gorontalo yang melaksanakan strategi pengembangan sumberdaya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya melalui program perencanaan karir dan pengembangan karir diharapkan terus melaksanakan strategi tersebut dengan memperbaiki beberapa kekurangan, diantaranya kurangnya perencanaan dan pengembangan karir aparatur sipil dalam menata

jenjang karirnya melalui kedua program tersebut.

2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel dan model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Amins Achmad. 2014. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. LaksBang. Yogyakarta. Rineka cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta
- Bangun Wilson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta. Salemba Medika
- Dharma, Agus, 2014. *Manajemen Supervisi*, Jakarta: Raja GrafindoPersada
- Dwi Ade Putra, 2014. *Pengaruh Pengembangan karir dan motivasi kerja pegawai*. Universitas Negeri Gorontalo.
- Dwi, Hamidah, Ika. (2014). *Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja*. Universitas Brawijaya Malang. Alfabeta.
- Fadilah, Asri Nur. 2015. *Pengaruh Pengembangan karir pegawai*. Jurnal Ekonomi. Malang. Pustaka pelajar.
- Fahmi Irham. 2104, *Manajemen Teori, Kasus dan Soudi*, Bandung: Alfabeta Javier Navaridas, Jose Antonio Pascual, Jose Miguel-Alonso
- Hasibuan, H. Melayu. 2014. *Manajemen Dasar*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan. Melayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko Hani.T, (2004). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2006. *Human Resource Management*, 10nd. Angelica, D. (penerjemah). manajemen sumber daya manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta
- Renaldy Massie, 2015. *Pengaruh Perencanaan karir, palatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan*. Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal Administrasi Bisnis Februari 2014, Vol. 8 No. 1

- Rivai, Veith dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teorike Praktik*. Jakarta. PT Raja Grafindo
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen sumber daya manusia: reformasi birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revisi. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode penelitian manajemen*. Bandung: Alfabeta
- , 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto.T Yuniarsih. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Binarupa Aksara
- Tri Hutomo. Joko. 2017. *Pengaruh pengembangan karir terhadap perstasi kerja karyawan pada PT. Astra Internasional, Tbk Daihatsu Malang*.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Widodo, Suparno Eko (2015). *Manajemen Pengembangan sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramli, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.