

PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA SURABAYA

Gilang Eka Prasetya Effendi

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Bhyangkara Surabaya

Gilangeka76@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the simultaneous and partial effect of employee performance which includes morale, career development on the performance of Surabaya City Transportation Service Employees and to determine career development variables that have a dominant influence on the performance of Surabaya City Transportation Service Employees. The sample in this study were Surabaya City Transportation Service Employees, namely 100 employees. This type of research is explanatory research (explanation), that is, if the data is the same, the researcher explains the causal relationship between variables through hypothesis testing. The sampling technique used in this study is non-probability sampling, namely the entire population is used as the research sample. Data analysis using the F test and t test. The conclusion from the research results is that it can be seen that there is an influence of work enthusiasm and career development both simultaneously and partially on the performance of Surabaya City Transportation Service Employees.

Keywords: Morale, Career Development & Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial Kinerja pegawai yang meliputi semangat kerja, pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya dan mengetahui variabel pengembangan karir yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Sampel pada penelitian ini adalah para Pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya Surabaya yaitu sebanyak 100 pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatory (penjelasan) yaitu apabila data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling, yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Analisis data dengan menggunakan uji F dan uji t. Kesimpulan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh semangat kerja dan pengembangan karir baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

Kata kunci : Semangat Kerja, Pengembangan Karir & Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut tentu mengharapkan kinerja karyawan yang baik dari setiap karyawannya. Kinerja karyawan dipandang sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan, dalam mencapai hasil yang diinginkan tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari karyawan. Hal ini tentunya mengharapkan kemampuan dari pemimpin perusahaan bagaimana cara memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia. Setiap pemimpin perusahaan mengharapkan kemampuan kerja dan pencapaian tujuan yang tinggi dari karyawan yang dimiliki.

Pergantian karyawan tidak dapat dianggap sebagai hal yang sepele, sebab adanya kemungkinan mengganggu proses pengembangan karir tersebut. Karyawan baru secara tidak langsung dituntut untuk menunjukkan eksistensinya dalam bekerja secara optimal terlebih jika posisinya untuk menggantikan posisi karyawan sebelumnya yang dianggap karyawan tersebut memiliki jenjang atau karir yang baik. Hal ini bisa terjadi karena keinginan perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Selain suatu perusahaan mengadakan pengembangan karir dapat dilakukan juga proses perencanaan strategi sumber daya manusia ini merupakan proses dari kegiatan bagaimana cara untuk memenuhi kebutuhan karyawan saat ini dalam mendukung kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Perencanaan strategi sumber daya manusia mampu mengidentifikasi dan merespon menentukan kebutuhan jumlah sumber daya manusia perusahaan dan merancang kebijakan, sistem, serta program program baru yang dapat mengelola sumber

daya manusia secara efektif, meskipun dalam kondisi yang selalu berubah-ubah. Perencanaan sumber daya manusia dapat meningkatkan keunggulan kompetitif, sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut maksimal. Pada suatu perusahaan pengembangan karir memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi-kualifikasi dan pengalaman-pengalaman yang memadai tersedia ketika dibutuhkan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses mengantisipasi dan membuat suatu ketentuan untuk mengatur perilaku dan kegiatan para karyawan yang berada didalamnya maupun diluar perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan melalui strategi pengembangan kontribusi pekerjaan pada masa yang akan datang.

Setelah perusahaan berhasil mendapatkan SDM sesuai kriterianya, hal ini bukan berarti masalah selesai. Justru di sinilah tantangannya, bagaimana perusahaan tersebut mampu memanfaatkan sumber daya yang ada sebaik-baiknya dengan tidak membuang atau menyia-nyiakannya. Kegagalan dalam mengelola SDM perusahaan tak hanya bisa membuat kinerja sumber daya manusia tidak maksimal, tetapi juga akan menurunkan kinerja perusahaan. Untuk dapat melakukan retensi SDM secara maksimal memang bukanlah hal yang mudah karena prosesnya memerlukan analisa secara detil dan juga memakan waktu agar pemanfaatan SDM perusahaan bisa tepat sasaran. Perusahaan memerlukan SDM yang benar benar mumpuni demi kemajuan bisnisnya, yang mana jumlah tersebut sangatlah terbatas.

Hal ini membuat suatu perusahaan harus bersaing dengan yang lain demi mendapatkan SDM tersebut. Adanya fenomena masalah yang berkaitan pengembangan karir seperti masih banyaknya karyawan yang lebih dari lima tahun bekerja tetapi belum ada tanda-tanda dalam kenaikan atas karirnya, kurangnya penghargaan atas karir yang diberikan karyawan membuat karyawan merasa enggan dalam bekerja, mereka berkata apabila tidak adanya kejelasan diperusahaan mereka akan mencari pekerjaan lain yang lebih jelas untuk kedepannya selain dan jam kerja yang melebihi batas kerja, masalah pengembangan karir yang belum jelas, kurangnya perencanaan sumber daya manusia seperti atasan kurang mempersiapkan apa saja yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja misalnya kurangnya fasilitas yang diberikan kepada karyawan seperti fasilitas sistem operasi komputer, jauhnya dari pusat kotadan kurangnya fasilitas kesehatan diperusahaan ini dan jaminan hari tua sehingga karyawan disini merasa seperti terancam dan tidak nyaman untuk bekerja disini, adapun sumber daya manusia yang susah diatur khususnya senior masalah seperti inilah yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Menurut Gomez, (2013:135) mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan yang melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakanya dalam bekerja.

Dari penjelasan tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja dan pengembangan karir. Apabila diantara

pegawai sudah tidak menghiraukan semangat kerja dan pengembangan karir, maka dapat dipastikan kinerja pegawai akan menurun.

Rivai dan Jauvani, (2014:548) mengemukakan bahwa, kinerja merupakan suatu tingkat laku yang merupakan cerminan dari semangat kerja dan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dia kerjakan, sedangkan ada pendapat yang berbeda tentang pengertian kinerja, performance diterjemahkan menjadi kinerja yang sama artinya dengan prestasi karyawan atas pekerjaann, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja yang telah ia kerjakan Sedarmayanti (2014:260).

Dalam situasi organisasi atau perusahaan yang semakin kompetitif ini, salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak disoroti adalah komitmen karyawan pada perusahaan. Berdasarkan paparan teori diatas bahwa semangat kerja dan pengembangan karir adalah salah satu komitmen yang diperlukan untuk setiap pegawai agar perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah semangat kerja Menurut Badriyah (2015:77) semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan, kondisi ini merupakan gambaran awal dari kinerja pegawai dalam bekerja, dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi, jadi semangat kerja juga bisaf diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam suatu orginasasi yang menunjukkan

rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka supaya bekerja lebih baik.

Menurut Sri Widodo (2016:104) Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan tenaga kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2015:78), Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyatakan semangat kejadian pengembangan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu di tingkatkan melalui pengelolaan yang terpadu menyangkut pembentukan sikap mental, peningkatan semangat kerja, kompetensi dan pengembangan karir.

Rivai dan Jauvani (2014:548) mengemukakan bahwa, kinerja merupakan suatu tingkat laku yang merupakan cerminan dari semangat kerja dan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dia kerjakan, sedangkan ada pendapat yang berbeda tentang pengertian kinerja, performance diterjemahkan menjadi kinerja yang sama artinya dengan prestasi karyawan atas pekerjaannya, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja yang telah ia kerjakan Sedarmayanti (2014:260).

Berdasarkan data yang diperoleh di Dinas Perhubungan Kota Surabaya maka didapat fenomena adalah masih ditemukannya beberapa pegawai yang tidak memiliki semangat kerja pada pekerjaannya serta kurang terjalinya kerjasama antar pegawai, hal ini cukup mengganggu aktivitas dari perusahaan, sehingga dalam menyelesaikan tugas pun tidak sesuai dengan jumlah dan waktu yang telah ditentukan dan berdampak pada visi dan misi organisasi pun akan tercapai lebih lama dari yang diinginkan.

Dari alasan dan kondisi tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya”**

METODE PENELITIAN

Lokasi pada penelitian ini adalah di Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Jl. Dukuh Menanggal No.1, Dukuh Menanggal, Kec.Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur – 60234. Karena di Dinas Perhubungan kota Surabaya instansi pemerintahan yang mempunyai wewenang dan tugas dalam proses pelaksanaan ketertiban dan kenyamanan kota Surabaya.

Objek pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya, yang akan dibagikan angket kuesioner dan datanya akan diolah menggunakan skala likert analisis pendekatan kuantitatif.

Untuk melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik yang digunakan untuk mengumpulkan beberapa data yang digunakan, yaitu: kuessioner, dokumentasi, studi pustaka. Total Populasi dalam penelitian sejumlah 100 pegawai. Teknik pengambilan dalam

penelitian ini menggunakan non probability sampling, non probability sampling adalah teknik penarikan sampel yang tidak memberikan peluang bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih untuk menjadi sampel. Dan peneliti akan menggunakan teknik total sampling. Menurut Sugiyono (2015:124) mengatakan bahwa total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua

anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel ini digunakan jika jumlah populasi relatif kecil yaitu 100 orang, total sampling disebut juga sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka dari uraian di atas, teknik penarikan sampel yang digunakan sebagai penelitian sebanyak 100 pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	16

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variable semangat kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan Kinerja pegawai (Y) lebih besar dari 0.6, sehingga dapat disimpulkan data telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.442	1.483		1.647	.103
	TOTALX1	.498	.097	.399	5.117	.000
	TOTALX2	.584	.098	.465	5.961	.000

a. Dependent Variable: TOTALY

$$Y = 2.442 + 0.498 X_1 + 0.584 X_2 + e$$

keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X₁ : Semangat Kerja

X₂ : Pengembangan karir

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a) Nilai konstanta (a) sebesar 2.442.

Menunjukkan bahwa jika Koefisien regresi pada konstanta adalah sebesar 2.442. Artinya apabila semangat kerja (X₁), Pengembangan Karir (X₂), adalah 0 maka Kinerja pegawai menurun sebesar 2.442.

b) Nilai koefisien variable Semangat Kerja (X₁) sebesar 0.498.

Artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu satuan Semangat Kerja (X₁) akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja pegawai (Y) sebesar 0.498

c) Nilai koefisien variabel Pengembangan karir (X₂) sebesar 0,584

Artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu satuan Pengembangan karir (X₂) akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai (Y) sebesar 0.584.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245.641	2	122.820	63.263	.000 ^a
	Residual	188.319	97	1.941		
	Total	433.960	99			

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa Semangat Kerja (X₁), Pengembangan Karir (X₂), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05 dengan nilai Fhitung sebesar 63.263 lebih besar dari Ftabel sebesar 3.09.

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.442	1.483		1.647	.103
	TOTALX1	.498	.097	.399	5.117	.000
	TOTALX2	.584	.098	.465	5.961	.000

a. Dependent Variable: TOTALY

Diperoleh t tabel pada 100 responden sebesar 1.98472 Berdasarkan tabel diatas hasil output pada tabel diatas dapat diketahui bahwa :

1) Pada variabel Semangat Kerja (X₁), nilai t hitung = 5.117 > t tabel dan signifikansi 0.000 < 0,05 yang artinya variabel semangat kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y).

2) Pada variabel Pengembangan karir (X₂), nilai t hitung = 5.961 > t table dan signifikansi 0.000 < 0,05 yang artinya variabel Pengembangan Karir (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Semangat Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) Hasil analisis variabel Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Artinya semakin baik Semangat Kerja seseorang, maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat. Semangat Kerja merupakan bagian terpenting dalam menentukan hasil kinerja pegawai, baik tidaknya kinerja pegawai dalam bekerja, di tentukan oleh Semangat Kerja yang ada dalam dirinya, Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian.

2) Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

Hasil analisis variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Artinya semakin banyak kesempatan Pengembangan Karir yang di berikan, maka keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan akan semakin tinggi, Pengembangan Karir yang diberikan seharusnya sesuai dengan kebutuhan hasil kinerja yang akan diterima oleh pegawai dan juga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN Simpulan

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel semangat kerja dan pengembangan karir secara simultan mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai. diketahui bahwa Semangat Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja pegawai (Y). Dapat disimpulkan bahwa jika Semangat Kerja Dan Pengembangan karir ditingkatkan secara bersama karyawan akan meningkat.

Terdapat pengaruh secara parsial Semangat Kerja (X1), disimpulkan bahwa variabel Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel pegawai secara parsial pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Terdapat pengaruh secara parsial dengan nilai t hitung positif untuk variabel Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y). disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Pegawai secara parsial pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya

Diantara variabel Semangat Kerja, dan Pengembangan Karir variable Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang paling dominan, Ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki koefisien beta terbesar diantara variabel Semangat Kerja yang berarti bahwa variabel Pengembangan Karir merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1) Pengembangan Karir lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena keinginan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya akan semakin cepat sesuai dengan kebutuhan hasil kinerja yang akan diterima oleh pegawai dan juga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

2) Semangat kerja dalam dinas perhubungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota Surabaya. Oleh karena itu pihak dinas perhubungan harus memperhatikan kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Dalam penelitian ini diharapkan seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya lebih bersemangat terhadap dirinya, mengikuti program yang dijalankan Dinas Perhubungan Kota Surabaya dengan baik dan mengikuti sesuai aturan organisasi sehingga apa yang menjadi target dan tujuan dari organisasi dapat tercapai. Dan juga diharapkan pegawai dapat bekerja dengan maksimal sehingga dapat mengeluarkan potensi terbaik yang dimiliki.

3) Bagi peneliti selanjutnya hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Nitisemito., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Ariyani, M., & Zulkarnain, D. (2017). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Ditinjau Dari Faktor Demografi. Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jppp/article/view/4930/3634>
- Ariyani, M., & Zulkarnain, D. (2017). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Ditinjau Dari Faktor Demografi. Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jppp/article/view/4930/3634>
- Azhara , Muhammad Fatwa 2021. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bandung Barat" Jurnal
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dewi Nur Anggraeni , Acep Samsudin, dan Erry Sunarya 2020 "Penerapan Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Sukabumi" Jurnal
- Diana Novy Anggraini, Mochammad Munir Rachman, Suharyanto 2021 "Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ares Kusuma Raya" Jurnal
- Fahmi, Irham. (2014). Analisa kinerja keuangan. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam, 2016, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS, Badan Penerbit Univeritas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2016, Manajemen sumber daya manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta

Insyiah Syamti, Muhammad Idris,
Herry Sugeng Waluyo 2020
“Pengaruh

*Motivasi, Pengembangan Karir Dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Dinas Komunikasi
Informatika Statistik Dan
Persandian Kabupaten Majene”*
Jurnal

Iwan Sukoco, Sri Widodo Soedarso.
2016. Manejemen Sumber Daya
Manusia (MSDM). Bandung:
Manggu Makmur Tanjung Lestari.

Khafifah, Dita 2021 “Pengaruh
*Pengembangan Karir Terhadap
Kinerja*

Karyawan CV.Tira Selatan Palembang”
Jurnal

Logaha, Jerry M dan Sari, Endah Ratna
2020. “Pengaruh Semangat Kerja
Dan Disiplin Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan
Pada Pt. Garuda Zebec” Jurnal

Moeheriono, 2014, Pengukuran Kinerja
Berbasis Kompetensi Edisi
Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo

Persada Priansa, Donni Juni. 2018,
Perencanaan & Pengembangan
SDM, Bandung. Alfabet

Pratama, Prengki 2021. “Pengaruh
*Semangat Kerja, Kompetensi
Dan*

*Pengembangan Karir Terhadap
Produktivitas Karyawan Pada
Pt.*

*Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk
Palembang”* Jurnal

Sadili Samsudin. 2013. Manajemen
Sumber Daya Manusia. Bandung:
Pustaka

Setia

Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya
Manusia dan Produktivitas Kerja.
Jakarta:

Mandar Maju

Siagian, Sondang, 2015, *Manajemen
Sumber Daya Manusia*, Bumi
Aksara,

Semarang

Sri Widodo. 2016. Manajemen Sumber
Daya Manusia: Teori,
Perencanaan

Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi,
Manggu Media, Bandung.
Sugiyono, 2015, *Metode
penelitian kuantitatif kualitatif
dan R&D*, Alfabeta,

Bandung

Sugiyono, 2018, *Metode penelitian
kuantitatif kualitatif dan R&D*,
Alfabeta,

Bandung

Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber
Daya Manusia untuk Perusahaan,
Edisi

ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok,
16956

Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber
Daya Manusia untuk Perusahaan,
Edisi

ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok,
16956.