

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PT PERTAGAS NIAGA JAKARTA**



Skripsi Oleh :

ANNISA INDAH SYAFITRI

01011181722043

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
TEKNOLOGI**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

KAMPUS PALEMBANG

2021

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA

KARYAWAN PT PERTAGAS NIAGA JAKARTA

Disusun oleh :

Nama : Annisa Indah Syafitri
NIM : 01011181722043
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

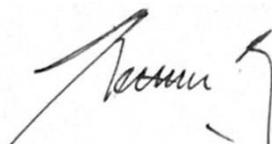
Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua

: 05 Juli 2021


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Tanggal

Anggota

: 07 Juni 2021


Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT PERTAGAS NIAGA JAKARTA

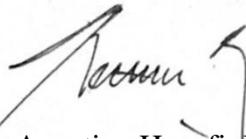
Disusun oleh :

Nama : Annisa Indah Syafitri
NIM : 01011181722043
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 29 Juli 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 29 Juli 2021

Ketua



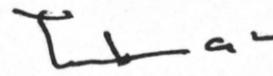
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Anggota



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Annisa Indah Syafitri
NIM : 01011181722043
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pertagas Niaga Jakarta

Pembimbing :
Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M
Tanggal Ujian : 29 Juli 2021

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 29 Juli 2021

Pembuat Pernyataan



Annisa Indah Syafitri
NIM. 01011181722043

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Orang yang sukses bukan berarti orang yang tidak pernah gagal

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- **Kedua orang tua saya**
- **Kakak dan adik saya**
- **Manajemen 2017**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pertagas Niaga Jakarta".

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (SE) Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT Pertagas Niaga Jakarta. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan dan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya.

Palembang, 29 Juli 2021

Penulis,



Annisa Indah Syafitri

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan skripsi ini banyak sekali hambatan dan rintangan yang penulis hadapi, namun pada akhirnya semua ini dapat dilalui dengan baik berkat kehendak-Nya dan dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih banyak yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin, Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A dan Ibu Wita Farla WK, S.E., M.M selaku Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan kritik dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.

7. Ibu Hj. Marlina Widiyanti., SE., SH., MM., Ph.D selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan masukan dan arahnya selama masa perkuliahan.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmunya yang telah diberikan selama dan seluruh staf/pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya Mba Aliyah yang telah banyak membantu penulis selama masa perkuliahan maupun menyelesaikan skripsi ini.
9. Ayahanda saya Dedy Eko Hariyanto dan Ibunda saya Nurachmar. Terima kasih banyak atas doa yang tiada henti-hentinya, kasih sayangnya, bantuan, dukungan, semangat dan motivasinya yang telah diberikan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kakak saya M. Aditya Mulawarman dan adik saya Keisya Putriqu Soleha. Terima kasih banyak atas doa, kasih sayang, semangat dan motivasi serta canda tawanya yang telah diberikan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan saya semasa perkuliahan yaitu Innayah Wulandari, Clarisa, Deborah Limos, Indah Puji Lestari, Shela Wulandari, Gita Amira Luthfia, Jasmine Salsabil, Yutri Aprilina, Yefy Rahmadaniya, Sofia Adha, Mayang Nurhasanah, Ommy Nugroho, M. Robiansyah Kurniawan dan Renaldi Haidar. Terima kasih banyak atas dukungan, semangat motivasi dan canda tawanya yang telah dilalui bersama-sama.

12. Teman seperbimbingan saya Dismala Tia Sinta, Aulia. Terima kasih banyak sudah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

13. Mirza Fadhlurachman yang telah memberikan doa dan semangat dalam skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih banyak atas segala doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan dari berbagai pihak kepada penulis. Semoga Allah SWT selalu melindungi kita semua dan membalas semua kebaikan kepada kita semua serta skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya.

Palembang, 29 Juli 2021



Annisa Indah Syafitri

ABSTRAK

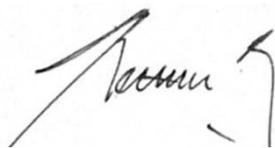
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT PERTAGAS NIAGA JAKARTA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT Pertagas Niaga Jakarta. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif berdasarkan pendekatannya kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PWTT atau karyawan tetap sebanyak 37 orang. Teknik pengambilan sampel di dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Pertagas Niaga Jakarta.

Kata Kunci : *Pengembangan Karir, Prestasi Kerja*

Mengetahui,

Pembimbing Skripsi I



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Pembimbing Skripsi II



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

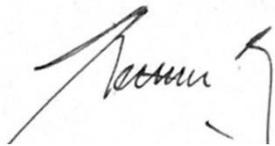
THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT PERTAGAS NIAGA JAKARTA

The research aims to know and analyze the influence of career development of PT Pertagas Niaga Jakarta employee performance. This research is using the descriptive analysis and quantitative method. The population of the research are 37 main employees of PWTT. The sampling technique in this study is the saturated technique. The data collection method used in this research is questionnaire method. The result of the study shows that the career development gives a significant positive influence for PT Pertagas Niaga Jakarta employee performance.

Keywords : Career Development, Employee Performance

Mengetahui,

Advisor I



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Advisor II



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Head of The Management Department



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abtrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

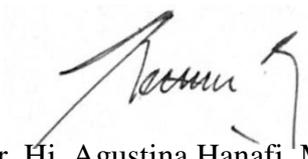
Nama : Annisa Indah Syafitri
NIM : 01011181722043
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pertamina Niaga Jakarta

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Palembang, Juli 2021

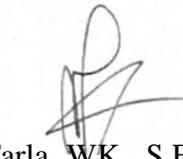
Pembimbing Skripsi,

Ketua



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Anggota



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Annisa Indah Syafitri
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat / Tanggal Lahir : PKL. Berandan, 5 Mei 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Perumahan Bukit Sejahtera Blok BM 02
Alamat Email : annisaindah@yahoo.com

Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan Formal :

2004 – 2005 : TK Tunas Patra II Cirebon
2005 – 2007 : SD Negeri Kebon Baru IV Cirebon
2007 – 2011 : SD Islam Azzahra Palembang
2011 – 2014 : SMP Negeri 17 Palembang
2014 – 2017 : SMA Negeri 1 Palembang
2017 – 2021 : Universitas Sriwijaya Palembang

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Teori Perkembangan Karir Ginzberg	14
2.1.2 Pengembangan Karir	15
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir	15

2.1.2.2 Tujuan Pengembangan Karir	15
2.1.2.3 Manfaat Pengembangan Karir	15
2.1.2.4 Indikator Pengembangan Karir	16
2.1.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	17
2.1.3 Prestasi Kerja	18
2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja	18
2.1.3.2 Indikator Prestasi Kerja	19
2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	20
2.1.4 Penilaian Prestasi Kerja	21
2.1.4.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	21
2.1.4.2 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	21
2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja	23
2.3 Penelitian Terdahulu	24
2.4 Kerangka Konseptual	31
2.5 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	33
3.2 Rancangan Penelitian	33
3.3 Jenis dan Sumber Data	34
3.3.1 Jenis Data	34
3.3.1.1 Data Kuantitatif	34
3.3.1.2 Data Kualitatif	34
3.3.2 Sumber Data	34
3.3.2.1 Data Primer	34
3.3.2.2 Data Sekunder	35
3.4 Metode Pengumpulan Data	35

3.4.1 Kuesioner	35
3.5 Populasi dan Sampel	35
3.5.1 Populasi	35
3.5.2 Sampel	36
3.6 Definisi Operasional Variabel	36
3.6.1 Pengukuran Variabel	38
3.7 Uji Instrumen	38
3.7.1 Uji Validitas	38
3.7.2 Uji Reliabilitas	38
3.8 Uji Statistik	39
3.8.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	39
3.8.2 Uji Koefisien Korelasi (r)	39
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	40
3.9 Uji Hipotesis	40
3.9.1 Uji t	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Hasil Penelitian	42
4.1.1 Deskripsi Profil Responden	42
4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden	42
4.1.1.2 Usia Responden	42
4.1.1.3 Pendidikan Terakhir Responden	43
4.1.1.4 Lama Bekerja Responden	44
4.1.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	44
4.1.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Pengembangan Karir	44
4.1.2.2 Analisis Deskripsi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja	52
4.1.3 Uji Instrumen Penelitian	60

4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	60
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	61
4.1.4 Hasil Uji Statistik	62
4.1.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	62
4.1.4.2 Uji Koefisien Korelasi (r) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)	63
4.1.5 Hasil Uji Hipotesis	65
4.1.5.1 Uji t	65
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan Pada PT Pertagas Niaga Jakarta Tahun 2019	6
Tabel 1.2 Daftar Pelatihan Karyawan PT Pertagas Niaga Jakarta Tahun 2018	7
Tabel 1.3 Data Karir Karyawan (PWTT) PT Pertagas Niaga Jakarta	9
Tabel 1.4 Data Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan Total Volume Penjualan Gas PT Pertagas Niaga Jakarta Tahun 2019	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	37
Tabel 3.2 Skor Pendapat Responden dari Hasil Kuesioner	38
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	40
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden	42
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	43
Tabel 4.3 Distribusi Pendidikan Terakhir Responden	43
Tabel 4.4 Distribusi Lama Bekerja Responden	44
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir (X)	45
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	62
Tabel 4.10 Analisis Regresi Linear Sederhana	62
Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2) ...	64
Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji t	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data Penelitian

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi

Lampiran 5. Hasil Uji t dan Analisis Regresi Linear Sederhana

Lampiran 6. Tabel r

Lampiran 7. Tabel t

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembinaan dan pengembangan karir bagi karyawan di sebuah perusahaan sangatlah penting. Disamping akan meningkatkan motivasi karyawan juga untuk meningkatkan kemampuan teknis yang nantinya akan berdampak pada meningkatnya prestasi kerja serta kinerja perusahaan. Bagi perusahaan, pengembangan karir juga dimaksudkan sebagai upaya regenerasi bagi karyawan senior yang akan menduduki jabatan lebih tinggi, dimana posisi yang ditinggalkan harus diisi dengan karyawan baru yang mungkin diangkat dari level pekerja dibawahnya. Bagi karyawan, pengembangan karir juga merupakan jaminan masa depan pekerjaan mereka. Seorang karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan tentunya bukan hanya sekedar yang bisa didapatkannya hari ini, tapi berharap juga suatu saat mereka akan mendapatkan karir dan jabatan yang lebih baik tentunya dengan penghasilan yang lebih baik.

Perencanaan pembinaan dan pengembangan karir karyawan pada dasarnya merupakan tugas dan tanggung jawab perusahaan yang dikelola oleh fungsi HRD dengan persetujuan manajemen dan direksi perusahaan. Jatuh bangun sebuah perusahaan akan sangat tergantung dengan kemampuan manajemen perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dipekerjakan, diantaranya dengan cara memfasilitasi pengembangan karir setiap karyawan, memberikan pelatihan yang cukup bagi karyawan dan menempatkan karyawan sesuai

kompetensi masing-masing. Meskipun kita sadari bahwa untuk melakukan pelatihan bagi karyawan itu membutuhkan biaya yang tidak sedikit, tetapi tidak dapat dipungkiri juga bahwa semua itu dilakukan dalam rangka untuk mendapatkan karyawan dengan prestasi kerja tinggi, yang pada akhirnya akan memberikan keuntungan di kedua belah pihak yaitu perusahaan untung, karyawan pun ikut sejahtera.

PT Pertagas Niaga merupakan *subsidiary* PT Pertamina Gas yang dibentuk untuk menangkap peluang bisnis di bidang niaga gas bumi dan produk turunannya diantaranya produk gas pipa yang dialirkan secara langsung melalui jaringan pipa transmisi dari produsen ke konsumen, kemudian niaga *Liquefied Natural Gas* (LNG), niaga *Compressed Natural Gas* (CNG) dan niaga gas kota untuk kebutuhan rumah tangga yang lebih dikenal dengan Jargas, dimana niaga gas tersebut dimaksudkan untuk memperkuat posisi PT Pertamina (Persero) sebagai *holding* dalam menjalankan visi dan misi perusahaan menuju *world class company*. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan harus benar-benar memperhatikan pengembangan karir bagi karyawan dengan memenuhi kebutuhan karyawan dari semua aspek agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Karena hanya perusahaan yang memiliki karyawan dengan prestasi tinggi yang bisa menghantarkan perusahaan mencapai tujuan sesuai visi dan misi perusahaan.

Dalam menjalankan usaha niaga gas bumi maka PT Pertagas Niaga tentunya didukung oleh infrastruktur dan sumber daya manusia yang memadai sesuai dengan kebutuhannya. Infrastruktur yang dimaksudkan antara lain jaringan

pipa gas maupun sarana lain yang dibutuhkan. Sementara untuk sumber daya manusia PT Pertagas Niaga didukung oleh karyawan yang direkrut secara langsung (*direct hire*) juga mendapatkan tenaga perbantuan dari induk perusahaan baik dari PT Pertamina Gas maupun dari PT Pertamina (Persero) sebagai *holding*.

Berdasarkan informasi yang didapatkan oleh penulis, bahwa PT Pertagas Niaga sudah sangat baik melakukan upaya-upaya untuk pengembangan karir bagi karyawan. Karyawan *outsourcing* apabila memiliki prestasi yang baik dapat direkrut menjadi karyawan atau yang disebut Pekerja Waktu Tertentu (PWT). Begitu juga apabila karyawan PWT dianggap sangat berprestasi dan perusahaan juga sedang membutuhkan maka tidak menutup kemungkinan karyawan PWT bisa diangkat menjadi karyawan PWTT atau karyawan tetap, yang tentunya setelah melalui semua proses yang dibutuhkan. Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan karir di PT Pertagas Niaga memang sudah berjalan dengan baik.

Dengan adanya sistem pengembangan karir yang jelas di PT Pertagas Niaga maka pada dasarnya dapat dirasakan oleh setiap karyawan untuk berpacu meningkatkan prestasi dan kinerja agar dapat dipromosikan ke jenjang karir yang lebih baik.

Permasalahan umum perusahaan yang harus diantisipasi antara lain bahwa bisnis niaga gas seperti PT Pertagas Niaga, memiliki banyak kompetitor. Sebut saja misalnya PT Perusahaan Gas Negara (PGN), PT Bayu Buana Gemilang (BBG), PT Transportsi Gas Indonesia (TGI), PT Energasindo Heksa Karya (EHK), PT Rabbana dan lain-lainnya yang rata-rata merupakan perusahaan besar dengan jumlah aset dan karyawan yang besar juga. Dengan adanya kesamaan

produk gas yang dijual, maka mau tidak mau mereka harus bersaing dan berlomba untuk mendapatkan konsumen dan memberikan pelayanan terbaik. Perusahaan dengan kualitas pelayanan yang tidak baik, lambat laun pasti akan ditinggal oleh konsumen dan berpindah ke perusahaan lain yang lebih baik. Perusahaan butuh orang-orang yang sangat terampil untuk dapat menangani pekerjaan ini.

Permasalahan lain yang paling tidak kalah penting dimana perusahaan harus memiliki karyawan yang handal antara lain bahwa produk gas nasional diatur oleh pemerintah baik kualitas, kuantitas maupun harga melalui Satuan Kerja Khusus pelaksana kegiatan usaha hulu Minyak dan Gas Bumi (SKK Migas) dan Badan Pengatur Hilir Migas (BPH Migas). Karena besarnya peran Pemerintah dalam niaga gas bumi, maka perusahaan perlu menempatkan beberapa karyawan terampil dan kompeten misalnya untuk pengurusan izin niaga gas. Cepat atau lambatnya pengurusan izin niaga akan sangat berpengaruh ke konsumen. Karena gas tidak bisa dialirkan atau dijual apabila belum dapat izin. Kalau sampai terjadi demikian maka baik perusahaan maupun konsumen akan sangat dirugikan. Untuk itu mengapa dalam penelitian ini disebutkan betapa besarnya pengaruh faktor pembinaan dan pengembangan karir bagi prestasi karyawan. Karena perusahaan yang baik tentunya perusahaan yang memiliki karyawan yang berkualitas yang nantinya mampu bersinergi dengan kebutuhan perusahaan diantaranya kemampuan melakukan pendekatan ke pihak terkait salah satunya yaitu pemerintah guna menyelesaikan pengurusan izin-izin yang dibutuhkan.

Dalam hal hubungan antara perusahaan dan karyawan, PT Pertagas Niaga mengacu kepada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang sudah disepakati antara perusahaan dengan serikat pekerja yang mengadopsi dari induk perusahaan yaitu PKB antara PT Pertamina (Persero) dengan Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB) periode Tahun 2017 – 2019, dimana PKB ini juga dijadikan acuan bagi seluruh anak perusahaan PT Pertamina (Persero) dan seluruh *afiliasinya*, termasuk diantaranya PT Pertagas Niaga. Hal ini sudah sesuai dengan yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 15 tentang Ketenagakerjaan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Maka di dalam PKB itu sendiri sudah mencakup sarana pembinaan dan pengembangan karir yang meliputi penilaian hasil kerja tahunan, mutasi (promosi/rotasi jabatan), pengisian jabatan sesuai dengan ketersediaan jabatan dan kompetensi pekerja, program pendidikan, program pembelajaran dan penugasan khusus yang terukur dan transparan serta memastikan tidak ada faktor diskriminasi termasuk jalur rekrutasi. Maka berdasarkan hal tersebut terlihat adanya jenjang karir yang jelas bagi karyawan yang bekerja di lingkungan PT Pertagas Niaga.

Simamora (2013 : 412) mengatakan karir merupakan urutan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan, perilaku dan nilai-nilai seseorang selama masa hidupnya. Sedangkan Sinambela (2016 : 253) mengungkapkan karir adalah posisi atau jabatan seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi yang paling rendah sampai dengan posisi yang paling tinggi.

Dalam menjalankan roda perusahaan PT Pertagas Niaga sama halnya dengan perusahaan lain yaitu memiliki struktur organisasi yang tetap. Dari mulai pimpinan tertinggi sampai karyawan staf. Berikut tabel data jumlah pejabat struktural dan karyawan pendukung yang menempati posisi tersebut.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan Pada PT Pertagas Niaga Jakarta Tahun 2019

No	Jabatan	Jumlah
1	President Director	1
2	Director Keuangan	1
3	Manager Strategic Planning & BD (PWTT)	1
4	Manager QM & HSE (PWTT)	0
5	Vice President (PWTT)	5
6	Manager (PWTT)	11
7	Staf Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PWTT)	20
8	Staf Pekerja Waktu Tertentu (PWT)	2
9	Tenaga Kerja Jasa Penunjang (TKJP) atau Out Sourcing (OS)	59
Jumlah		100

Sumber : PT Pertagas Niaga Jakarta, September Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan tetap PT Pertagas Niaga adalah 37 orang (tidak termasuk direksi perusahaan 2 orang). Sebagai tenaga pendukung adalah dari karyawan PWT dan karyawan TKJP sehingga total sebanyak 100 orang.

Pada dasarnya setiap perusahaan yang baik akan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan dan mengembangkan karirnya dengan catatan karyawan tersebut memiliki prestasi yang baik seperti yang sudah dijelaskan pada paragraf sebelumnya. Karena setiap individu dalam perusahaan akan memiliki peran masing-masing yang pada akhirnya akan saling mendukung. Hal itu yang menyebabkan PT Pertagas Niaga memberikan kesempatan pengembangan karir seluas-luasnya kepada semua karyawan sesuai jenjangnya.

Sejauh ini kesempatan pengembangan karir hanya diberikan kepada karyawan tetap (PWTT) saja. Pembinaan dan pengembangan karir yang terkait

kompetensi antara lain dengan melakukan pelatihan (*upskilling*), sertifikasi keahlian, mengikuti seminar, tugas belajar dan lain-lain. PT Pertagas Niaga memiliki daftar standar kursus/pelatihan yang disiapkan bagi karyawannya. Berdasarkan daftar tersebut masing-masing atasan akan mengusulkan ke fungsi yang menangani sumber daya manusia kursus apa saja yang paling relevan untuk staf dibawahnya. Berdasarkan informasi setiap karyawan memiliki kesempatan paling sedikit dua kali dalam setahun untuk melaksanakan pelatihan. Apabila dibutuhkan bisa lebih dari dua kali. Jadi tidak semua jenis kursus yang terdapat didalam daftar itu dijalankan sekaligus dalam setahun, melainkan berjenjang sesuai dengan kebutuhan dan jabatan karyawan.

Tabel 1.2 Daftar Tetap Pelatihan Karyawan PT Pertagas Niaga Jakarta Tahun 2018

No	Program Pelatihan
1	Analisa Pengembangan Sumber Daya Manusia
2	Basic Human Resource Management
3	Career Development Management
4	General Affairs Officer Program
5	General Affairs Professional Program
6	Human Resource and Career Planning
7	Human Resource Management
8	Comprehensive Job Analysis
9	Competency Based Recruitment & Selection
10	Human Capital Management Certification (HCMC)
11	Marketing Management
12	Negotiation Skill for Business
13	Profesi Manajer SDM – Jalur Komprehensif
14	Pengembangan Organisasi
15	Pembelajaran dan Pengembangan
16	Manajemen Karir
17	Manajemen Kinerja
18	Strategic Marketing Plan
19	Integrated Marketing Communication
20	Practical Marketing Research
21	Principles Of Marketing
22	Marketing 4.0
23	Competitor Intelligence
24	Key Account Management
25	Win-Win Sales Negotiation Skills
26	The New B2B Selling
27	Sales Plan
28	Sales Force Management
29	Sales Supervisor Development Program

30	Consultative Selling
31	Handling Customers Complaint
32	Digital Marketing
33	Effective Sosial Media Marketing
34	Leadership 3.0
35	Presentation with Impact
36	Effective Communication Skill
37	Sales Management
38	Strategic Thinking & Management to Win the Market in 21st Century
39	High Impact Presentation Skill
40	Problem Solving and Decision Making
41	High-Performance Selling Skills : How to be a Successful Sales Person
42	How to Win and Keep Customers
43	Bank Insurance Operations, Regulation, & Statutory Accounting
44	Advanced Good Corporate Governance
45	Effective Teamwork
46	Outsourcing, Perjanjian Kerja dan Aspek Hukum Hubungan Kerja
47	Penyusunan Standart Operating Procedure

Sumber : PT Pertagas Niaga Jakarta Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa perusahaan sangat meningkatkan pengetahuan karyawan sesuai tugas dan fungsi masing-masing. Dari mulai fungsi HRD, *commercial & marketing*, *leadership*, fungsi legal bahkan pelatihan kemampuan individu untuk bekerja *teamwork*, dimana semua materi pelatihan sudah menuju kearah pengembangan karir individu dengan harapan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dalam hal pengembangan karir PT Pertagas Niaga tentunya bukan hanya melakukan kursus atau pelatihan saja. Bagi karyawan yang sudah mapan dalam keterampilan dan memiliki prestasi kerja yang baik, perusahaan juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dipromosikan ke level yang lebih tinggi, baik berupa kenaikan golongan bahkan kenaikan pangkat. Misalnya dari senior staf menjadi *Manager*, dari *Manager* menjadi *Vice President* dan lainnya.

Berikut adalah data karir karyawan tetap (PWTT) periode tahun 2018 sampai dengan tahun 2020.

Tabel 1.3 Data Karir Karyawan (PWTT) PT Pertagas Niaga Jakarta

No	Status Karyawan	Tahun		
		2018	2019	2020
1	Vice President	5	5	6
2	Manager Strategic Planning & BD	1	1	1
3	Manager QM & HSE	1	1	0
5	Manager	8	10	11
6	Staf	20	21	19
Jumlah		35	38	37

Sumber : PT Pertagas Niaga Jakarta Tahun 2020

Tabel 1.3 di atas menjelaskan ada penambahan jumlah karyawan pada tahun 2019 dan penurunan jumlah karyawan pada tahun 2020. Penambahan karyawan pada tahun 2019 sebanyak dua orang berdasarkan informasi dikarenakan meningkatnya penjualan pada tahun tersebut sehingga diperlukan adanya tambahan karyawan. Selanjutnya pada tahun 2020 jumlah karyawan sebenarnya tetap yaitu sebanyak 38 orang, tetapi dikarenakan ada salah satu karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan dan bekerja di perusahaan lain maka jumlahnya menjadi 37 orang. Tidak dijelaskan alasan spesifik yang bersangkutan pindah bekerja di perusahaan lain tersebut. Adapun jumlah *Vice President* pada tahun 2019 sebanyak lima orang, sementara pada tahun 2020 salah satu *Manager* menjadi dipromosikan untuk menduduki jabatan *Vice President*. Sedangkan di level *staf* terdapat satu orang yang dipromosikan untuk menduduki jabatan *Manager*. Berdasarkan hal tersebut dapat kita lihat adanya pengembangan karir yang sangat baik di PT Pertagas Niaga.

Kinerja dari masing-masing fungsi di PT Pertagas Niaga akan selalu dikaitkan dengan total produk yang dapat dijual dalam satu tahun. Fungsi yang paling bertanggung jawab terhadap volume penjualan serta kelangsungan pasokan gas adalah fungsi *commercial* dan fungsi operasi. Adapun fungsi pendukung

lainnya tentu tidak kalah pentingnya. Seperti yang sudah dibahas di atas, salah satunya adalah dukungan dari fungsi HRD yang bertugas untuk melakukan pembinaan dan pengembangan karir karyawan.

Tabel 1.4 Data Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan Total Volume Penjualan Gas PT Pertagas Niaga Jakarta Tahun 2019

No	Data Penyaluran	Volume		Satuan
		Tahun		
		2018	2019	
1	Gas Pipa	41.610.000	41.610.000	mmbtu
2	Liquifield Natural Gas (LNG)	3.000.000	3.060.000	mmbtu
3	Compressed Natural Gas (CNG)	1.082.703	944.620	mmbtu
4	City Gas (Jaringan Gas Kota)	973.396	1.151.892	mmbtu
Total Volume Penjualan		46.666.099	46.766.512	mmbtu

Sumber : PT Pertagas Niaga Jakarta Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut :

1. Volume penjualan gas pipa pada tahun 2018 dan 2019 jumlahnya tetap karena perjanjian kontrak antara PT Pertagas Niaga dengan para konsumen selama berlangsung selama 10 tahun, yaitu dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2022. Hal ini menunjukkan tidak ada tambahan konsumen baru.
2. Volume penjualan LNG terdapat kenaikan sebesar 60.000 mmbtu, dimana terdapat tambahan konsumen LNG di Kalimantan.
3. Volume penjualan CNG terjadi penurunan sebesar 138.083 mmbtu dikarenakan berakhirnya kontrak dengan salah satu konsumen.
4. Volume penjualan gas kota meningkat sebesar 178.496 mmbtu. Peningkatan ini disebabkan adanya penambahan sambungan rumah tangga di 8 (delapan) kota di Indonesia.

5. Total kenaikan volume penjualan dari masing-masing produk adalah sebesar 100.413 mmbtu.

Kenaikan volume penjualan diatas tentunya tidak terlepas dari kerja keras semua karyawan serta adanya motivasi para karyawan, baik yang terlibat langsung maupun fungsi-fungsi *supporting* sehingga perusahaan dapat melampaui target. Adanya peningkatan volume penjualan memiliki korelasi adanya tambahan karyawan pada tahun 2019 sebanyak dua orang.

Untuk melihat adanya peningkatan prestasi kerja karyawan, PT Pertagas Niaga menerapkan *Key Performance Indicator* (KPI) kepada masing-masing pemegang jabatan. Dimana setiap karyawan dipacu untuk dapat mencapai KPI yang sudah ditetapkan bahkan bisa melampaui. KPI ini juga dijadikan acuan bagi perusahaan dalam melakukan evaluasi dan pertimbangan apakah karyawan tersebut akan mendapatkan promosi kenaikan jabatan atau hanya kenaikan golongan. KPI individu dibuat di awal tahun. Masing-masing individu membuat target pencapaian dengan tetap berpatokan kepada KPI atasan. KPI ini harus ditandatangani oleh karyawan dan dengan persetujuan atasan atau pimpinan tertinggi. KPI yang sudah disepakati ini akan di evaluasi dinilai pada akhir tahun. Pada saat itu akan terlihat apakah masing masing individu dapat mencapai target yang telah disepakati bahkan melampaui target. Dalam perjalanannya tidak semua target yang tercantum dalam KPI tercapai, ada juga yang tidak memenuhi target. Mereka yang memiliki kinerja baik tentunya akan memiliki peluang besar untuk peningkatan karir dan jabatannya.

Penelitian ini di latar belakang oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Renaldy Massie, Bernhard Tewal, Greis Sendow (2015) memperoleh kesimpulan bahwa hasil perhitungan yang telah dilakukan, pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Rivandi Oroh, Rosalina A.M Koleangan, Yunita Mandagie (2018) memperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

Dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji tema tersebut dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pertagas Niaga Jakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai penjabaran di atas dan fenomena yang terjadi maka dapat dibuat rumusan masalahnya yaitu “Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT Pertagas Niaga Jakarta?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT Pertagas Niaga Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun manfaat secara praktis, diantaranya adalah :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang SDM dalam kaitannya antara rencana pengembangan karir dan dampaknya terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan dan juga dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan bagi penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini.

4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi keilmuan maupun sebagai masukan kepada perusahaan PT Pertagas Niaga Jakarta juga perusahaan lain yang membutuhkan hal-hal baik apa saja yang harus tetap dipertahankan maupun yang masih perlu ditingkatkan serta dapat dijadikan bahan untuk evaluasi terhadap program pengembangan karir yang sudah dijalankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrachman, M., & Sustini, Y. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Ciamis. *Ekonomologi Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 3–4.
- Adiwijaya, & Widayaiswara. (2018). Hubungan Lama Bekerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(2), 3.
- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(6), 7.
- Agustriyana, D. (2015). Analisis Faktor - Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Yuniko Asia Prima di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 8–9.
- Animun, J. S. D., Sepang, J. L., & Uhing, Y. (2017). Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 2.
- Arifin, Noor S.E., M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus*. Unisnu Press.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 10.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Cetakan Keempat Belas*. PT Rineka Cipta.
- Arisandra, M. L. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Nusamba Brondong Lamongan. *Eko Nika*, 1(2), 10–11.
- Batubara, J. (2013). Perkembangan dan Pemilihan Karier Menurut Ginzberg dan Implikasinya terhadap Bimbingan dan Konseling. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 1(1), 43–47.
- Cahyani, N. M. M., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(5).
- Ermianti, C., Amanah, D., Harahap, D. A., & Tanjung, F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal MBIA*,

17(3), 7.

- Ernur, M. M. H., Machasin, & Marhadi. (2014). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 1(2), 7.
- Fuad, Raslim, & Kumoro, D. F. C. (2019). Analisis Pengaruh Sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Torabika Eka Semesta Ground 1 Health Food. *Jubisma*, 1(1).
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Universitas Diponegoro.
- Hamidah. (2015). Hubungan antara Tingkat Komunikasi Atasan Kepada Bawahan dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Behaestex Bagian Desain R&D. *Jurnal Psikosains*, 10(2), 11.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heikal, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 27–42.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Jurnal Economix*, 8(1), 2.
- Hermawan, A., & Yusran, H. L. (2017). *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Desindo Putra Mandiri.
- Hinaya. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada AJB Bumiputera 1912 Masamba. *Jemma | Jurnal Of Economic, Management And Accounting*, 1(2), 4.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi & Manajemen*. BPFE Anggota IKAPI.
- Junaedi, Pramudito, O., Widayati, C., & Ratwidita, R. (2017). Pengaruh Proses Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT AIA Financial). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 3(01), 17.
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*. Intrans Publishing.
- Kawulusan, A. A., Sepang, J. L., & Mintardjo, C. (2016). Pengaruh

- Pengembangan Karir, Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(03).
- Khurotin, N., & Afrianty, T. W. (2018). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64(1), 2.
- Leovani, E. (2016). Implementasi Model Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) di PT Fifgroup Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 7.
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, 6(1).
- Lingiani, & Mere, K. (2016). Pengaruh Pelatihan, Deskripsi Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Malang. *Jurnal MBJ*, 2(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mariani, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Jaya Perkasa Sumatera. *Jurnal Ilmiah Research Sains*, 2(1), 9.
- Marpaung, I., & Winarto. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(1), 5.
- Massie, R., Tewal, B., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Mendrofa, M. S. D. (2019). Analisis Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Gunung Sitoli. *Jurnal Warta Edisi*, 60.
- Mudayen, Y. M. V. (2010). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan dan Pengalaman Terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Studi Kasus: Karyawan Penerbit dan Percetakan Kanisius, Jl. Cempaka 9, Deresan, Yogyakarta. *Jurnal Penelitian*, 13(2).
- Munde, F. M. ., Taroreh, R. N., & Trang, I. (2019). Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA*,

7(4).

- Noor, J. (2011). *Metode Penelitian*. Prenada Media Group.
- Nursalam. (2011). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Salemba Medika.
- Oktavia, N. D., Susilo, H., & Hakam, M. S. (2014). Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT PG Tulangan Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Oroh, R., Koleangan, R. A. ., & Mandagie, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4).
- Padang, N. R. K., & Sihombing, S. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 20(2), 7.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. Al, & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 8.
- Pradnyana, I. M. D., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(9).
- Priyastama, R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS Pegolahan Data & Analisis Data*. PT Anak Hebat Indonesia.
- Priyatno. (2013). *Mandiri Belajar SPSS*. Media Kom.
- Ritonga, E. Y. (2017). Pentingnya Penilaian Prestasi Kerja dalam Organisasi. *Jurnal Pengkajian Dakwah dan Manajemen*, 4(5), 2–3.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Safitri, A., & Darmawati, T. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Remco Palembang. *Jurnal Manivestasi*, 2(1).
- Sagita, A. A., Susilo, H., & W.S, M. C. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk - Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 57(1), 5–6.
- Salama, Hasmin, & Natsir, M. (2017). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Satuan Polisi

- Pamong Praja Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1).
- Saragih, S. M., Lie, D., Marisi, & Julyanthry. (2018). Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT BPRS Amanah Bangsa Pematangsiantar. *Jurnal Maker*, 4(2), 6.
- Sari, M. W. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ekobistek*, 8(2).
- Sarsono, & Suseno, Y. D. (2012). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 139 – 149.
- Sartika, A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. *E-Jurnal Katalogis*, 3(1), 2.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 3.
- Setiyowati, H. (2021). Penerapan Manajemen Pengetahuan Pada PT. Citra Abadi Sejati. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 2.
- Setyawan, A. (2015). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 3(1), 174–186.
- Sholikhah, N. I. M., & Nurhidayati, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Rembang). *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 6(1).
- Simamora, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. STIE YKPN.
- Sinambela, E. A., Hakim, Y. R. Al, & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 15(2), 9.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. V. (2015). *Metodologi Penelitian - Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru.

- Sukmawaty, Tamsah, H., & Budiman. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Guru Pada MTsN Di Kota Makassar. *Journal of Management*, 2(2).
- Sulaefi. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 2.
- Tombokan, P. E., Kindangen, P., & Dotulong, L. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Kinerja Terhadap Karir Pegawai Pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 5(2), 7.
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kesebelas*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, D., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1).
- Widoyoko, E. P. (2016). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Yarman. (2014). Hubungan antara Motivasi Kerja Pegawai dan Pengembangan Karir dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilman*, 1(1).
- Zahro, H. M., Suyadi, B., & Djaja, S. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017). *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*, 12(1), 4.