

**ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara  
(PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Syariah Bekasi)**

**Heri Sukamto**

**Chusnah**

**Febriyanti Monica Devi**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam As-Syafi'iyah

[heri59.hs@gmail.com](mailto:heri59.hs@gmail.com)

[chusnahchoyib28@gmail.com](mailto:chusnahchoyib28@gmail.com)

[febriyantimonica45@gmail.com](mailto:febriyantimonica45@gmail.com)

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of Career Development and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Bekasi Sharia Branch Office. This research was conducted on employees of Bank BTN Syariah Bekasi, the sample in this study amounted to 67 people using a saturated sampling technique (non-probability sampling). The data analysis methods used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation analysis, coefficient of determination, t test and f test using SPSS 25 program. Based on the results of data analysis and hypothesis testing that has been done, it shows that partially Career Development variable (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) with a sig value of  $0,000 < 0,05$  and  $t \text{ count } 4,748 > t \text{ table } 1,999$ . While the variable Organizational Commitment (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) with a sig value of  $0,000 < 0,05$  and  $t \text{ count } 4,520 > t \text{ table } 1,999$ . The results of the coefficient of determination test ( $R^2$ ) of 0,553, this indicates that the variables of Career Development and Organizational Commitment have an influence on Employee Performance of 55,3% while the remaining 44,7% is influenced by other variables not used in this study.*

**Keywords:** *Career Development, Organizational Commitment, Employee Performance*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Syariah Bekasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank BTN Syariah Bekasi, sampel pada penelitian ini berjumlah 67 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*non probability sampling*). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis kolerasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan menggunakan program SPSS 25. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{\text{hitung}} 4,748 > t_{\text{tabel}} 1,999$ . Sedangkan variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{\text{hitung}} 4,520 > t_{\text{tabel}} 1,999$ . Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,553 hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 55,3% sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan**

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia sebagai tokoh sentral dalam organisasi, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan berpengetahuan dan ketrampilan tinggi serta usaha dalam mengelola perusahaan dengan optimal sehingga kinerja karyawan meningkat.


Kinerja mempunyai peran penting pada perusahaan, bila kinerja yang ditampilkan rendah mengakibatkan perusahaan dalam mencapai tujuan jadi terhambat (Ariani dan Riana, 2013:26). Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan ditentukan kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya (Mangkunegara, 2012:19). Kinerja hasil capaian karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan dan Rachmayanti, 2014:38).

PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. adalah Badan Usaha Milik Negara bergerak dalam perbankan berbentuk perseroan terbatas. Bank BTN Syariah merupakan Strategic Bussiness Unit (SBU) dari Bank BTN konvensional menjalankan bisnis dengan prinsip syariah, beroperasi pada tanggal 14 Februari 2005 melalui pembukaan kantor cabang syariah pertama di Jakarta. Pembukaan SBU bertujuan untuk melayani tingginya ketertarikan masyarakat dalam memanfaatkan jasa keuangan Syariah.

Menurut *Human Capital Support Staff* (HCS Staff) PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Syariah Bekasi atau Bank BTN Syariah Bekasi, penilaian kinerja karyawan menggunakan metode penilaian *Key Performance Indicator* (KPI). Menurut Abdullah (2014:155) “*Key Performance Indicator* (KPI) ukuran yang fokus pada aspek kinerja organisasi paling kritis bagi kesuksesan organisasi pada saat ini dan di masa akan datang.”

Permasalahan yang peneliti pada Bank BTN Syariah Bekasi adalah menurunnya kinerja karyawan. Laporan kinerja terendah dalam 5 tahun terakhir terlihat pada periode tahun 2018. Berikut laporan kinerja yang ada di Bank BTN Syariah Bekasi pada periode semester ke-I tahun 2018 adalah sebagai berikut:


**Tabel 1**  
**Data Kinerja Karyawan**  
**Bank BTN Syariah Bekasi**  
**Semester ke-I Tahun 2018**

No.	Key Performance Indicator	Bobot	Target	Realisasi	Persentase
<b>A</b>	<b>KPI Perusahaan</b>				
1.	Laba Kantor Cabang (juta)		32,794	27,721	84.53%
2.	Fee Based Income (juta)	75%	7,354	6,173	83.94%
3.	Beban Bagi Hasil DPK		6.25%	12.32%	50.73%
<b>B</b>	<b>KPI Unit Kerja</b>				
1.	Realisasi Anggaran Biaya		75.00%	62,6%	83.46%
2.	Indeks Layanan Kantor Cabang	20%	11.13%	10.08%	90.56%
3.	GRC Index Kantor Cabang		9.43%	11.12%	117.92%
4.	Culture Assesment Index		2.50%	1.67%	66.8%
<b>C</b>	<b>KPI Individu</b>				
1.	Akurasi Transaksi		83.93%	54.59%	65.04%
2.	SLA Pelayanan	5%	21.72%	10.53%	48.48%
3.	Indeks Budaya		45.13%	29.92%	66.29%
4.	Audit Rating		16.88%	12.86%	76.18%
<b>NILAI AKHIR</b>			<b>75.9%</b>		

Sumber : Accounting Control Unit Head Bank BTN Syariah Bekasi

Adapun laporan kinerja yang ada di Bank BTN Syariah Bekasi pada periode Semester ke-II tahun 2018 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Data Kinerja Karyawan**  
**Bank BTN Syariah Bekasi**  
**Semester ke-II Tahun 2018**

No.	Key Performance Indicator	Bobot	Target	Realisasi	Persentase
<b>A</b>	<b>KPI Perusahaan</b>				
1.	Laba Kantor Cabang (juta)		39,781	32,428	81.51%
2.	Fee Based Income (juta)	75%	7,620	6,935	91.01%
3.	Beban Bagi Hasil DPK		8.82%	11.47%	76.89%
<b>B</b>	<b>KPI Unit Kerja</b>				
1.	Realisasi Anggaran Biaya		81.78%	71.00%	87.00%
2.	Indeks Layanan Kantor Cabang	20%	15.12%	12.52%	82.80%
3.	GRC Index Kantor Cabang		17.43%	26.21%	150.37%
4.	Culture Assesment Index		3.50%	2.69%	76.85%
<b>C</b>	<b>KPI Individu</b>				
1.	Akurasi Transaksi		88.70%	79.36%	89.47%
2.	SLA Pelayanan	5%	26.81%	20.73%	77.32%
3.	Indeks Budaya		47.92%	33.01%	68.88%
4.	Audit Rating		18.86%	15.75%	83.51%
<b>NILAI AKHIR</b>			<b>86.18%</b>		

Sumber : Accounting Control Unit Head Bank BTN Syariah Bekasi

Dari tabel 1 dan 2 diatas, dilihat hasil kinerja Bank BTN Syariah Bekasi periode semester ke-I dan semester ke-II tahun 2018 hanya mencapai 75,9% dengan warna indikator merah dan 86,18% dengan warna indikator oranye, yakni kinerja yang belum tercapai meskipun nilainya mendekati target. Jika dilakukan evaluasi, hal ini menjadi masalah dengan persaingan tinggi pada perbankan, menjadi kewajiban Bank BTN Syariah Bekasi secepatnya memperbaiki dan membuat strategi sehingga tercapai target yang dibebankan pada karyawan Bank BTN Syariah Bekasi.

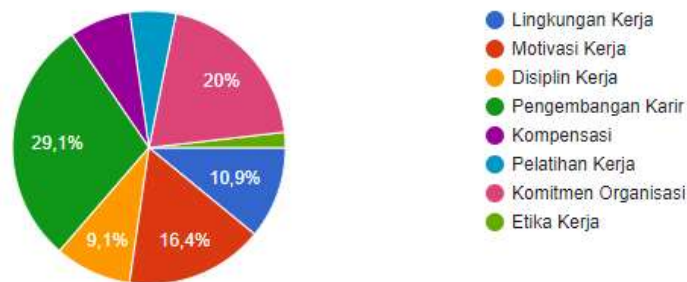
Yang terjadi pada tahun 2016-2020 adalah pencapaian kinerja karyawan yang cenderung fluktuatif, terutama di tahun 2018 yang hanya mencapai target 86,18% dengan keterangan kurang menurut standar nilai penilaian kinerja karyawan dan mengalami penurunan yang signifikan dari tahun sebelumnya. Dapat terlihat di tabel 1.2 terdapat masalah pencapaian terendah pada poin Indeks Budaya. Berdasarkan hasil wawancara sebagian karyawan, masalah tersebut disebabkan karena masih banyak karyawan yang kurang peduli dengan kepentingan perusahaan dan salah satunya adalah rutinitas atau budaya perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, pengembangan karir, kompensasi, pelatihan kerja, komitmen organisasi dan etika kerja (Gianira, 2016)

Kemudian, peneliti melakukan pra survey kepada karyawan Bank BTN Syariah Bekasi tentang faktor apa yang menyebabkan kinerja karyawan disana menurun. Berikut hasil pra survey yang sudah disebar oleh peneliti dengan jumlah responden 55 orang.

Faktor mana yang paling mempengaruhi Kinerja Karyawan di Bank BTN Syariah Bekasi?

55 jawaban



**Gambar 1**  
**Diagram Pra Survey**

Dari diagram diatas, penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan dari hasil pra survey bahwa dari ke 8 faktor tersebut yang merupakan permasalahan terbesar terjadi pada faktor pengembangan karir dan komitmen organisasi yaitu pengembangan karir dengan tingkat persentase 29,1% dan komitmen organisasi dengan tingkat persentase 20%.

Masalah yang dialami saat ini adalah kinerja karyawan yang menurun, hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni pengembangan karir dan komitmen organisasi.

Permasalahan dalam pengembangan karir yaitu promosi karyawan (*grade up*) yang masih belum berkembang secara menyeluruh dan penilaiannya dilihat kurang objektif.

Pengembangan karir sangat penting bagi karyawan serta keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap karyawan harus memperoleh kesempatan dalam pengembangan karirnya sehingga dapat memotivasi kerja serta komitmen organisasi para karyawan dan yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karir adalah suatu pekerjaan yang dipegang selama kehidupan seseorang (Sutrisno, 2019).

Permasalahan dalam komitmen organisasi yaitu tingginya karyawan yang berkeinginan untuk keluar dari perusahaan dan masih adanya karyawan yang merasa malas dan tidak bersedia untuk kerja lembur. Fenomena ini menunjukkan bahwa karyawan kurang bertanggungjawab dalam menjalankan tugasnya.

Komitmen organisasi merupakan kesediaan karyawan untuk meningkatkan diri dan loyalitas pada organisasi dikarenakan merasa terlibat dalam organisasi. Pekerja mengidentifikasi bahwa bekerja dengan baik dan sesuai dengan harapan organisasi mempunyai perasaan menjadi satu dengan perusahaan (Wibowo, 2015).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lidya Pricilla dan Irma Sari Octaviani (2020), menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank CIMB Niaga, Tbk Cabang Kab. Temanggung.

Dan penelitian terdahulu dari Dewa Putra Andreana dan Dianawati Suryaningtyas Andi Nu Graha (2019), menunjukkan bahwa pengembangan karir dan komitmen karyawan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Penelitian Tanaman Aneka Kacang dan Umbi (Balitkabi) Malang.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **2.1 Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan atau proses manajemen suatu organisasi, dimana dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit serta dapat diukur (Sedarmayanti dan Moh. Faisal Amir, 2015).

### **2.2 Pengembangan Karir**

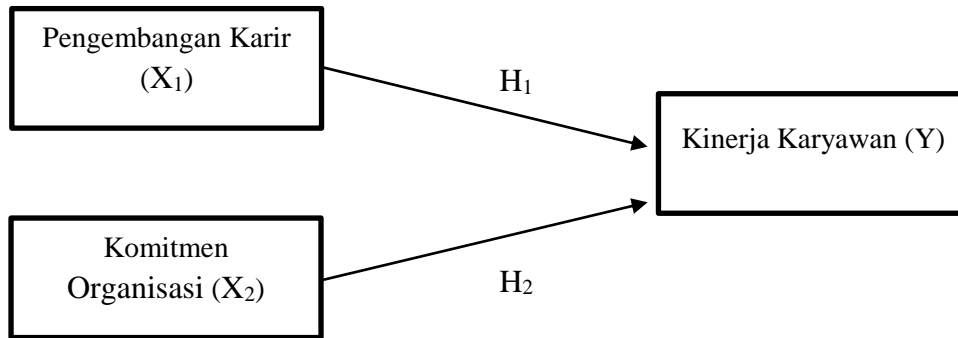
Pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan karyawan dalam mengelola pekerjaannya yang bergerak maju dan ditentukan secara pribadi dan berkembang (Prasojo, 2017).

### **2.3 Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi dapat diartikan suatu kemauan kuat sebagai anggota organisasi, merupakan merefleksikan kinerja karyawan pada organisasi dan proses berkesinambungan mengeksperesikan perhatian terhadap keberhasilannya dan kemajuan untuk tetap berada dalam organisasi (Muis dkk, 2018).

### **2.6 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran penelitian, yaitu :



**Gambar 2**  
**Kerangka Pemikiran**

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel dan Pengukuran**

Variabel dependen penelitian yaitu Kinerja Karyawan (Y), sedang variabel independennya Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) dan Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>).

#### **3.2 Populasi, Sampel dan Sampling Penelitian**

##### **1) Populasi**

Populasi penelitian seluruh karyawan tetap Bank BTN Syariah Bekasi berjumlah 67 orang.

##### **2) Sampel dan Sampling Penelitian**

Sampe penelitian menggunakan Teknik sampel jenuh, yaitu menggunakan seluruh jumlah populasi. Populasi penelitian berjumlah 67 orang karyawan Bank BTN Syariah Bekasi, sehingga jumlah sampel penelitian adalah 67 orang.

#### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Data diperoleh melalui metode survey menggunakan kuesioner, untuk mendapatkan informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu.

#### **3.4 Metode Analisis Data**

Metode analisis mengnknkan analisis regresi, uji hipotesis, analisis statistik deskriptif dan pengujian kelayakan model regresi. Data diolah dengan program SPSS versi 25 *for windows*.

### **4. HASIL PENELITIAN**

Bedasarkan hasil uji diperoleh :

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Sederhana X<sub>1</sub> dan Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.597	4.263		3.424	0.001
	Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	0.667	0.099	0.641	6.725	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25, 2021

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Sederhana X<sub>2</sub> dan Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.932	4.497		3.098	0.003
	Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	0.680	0.104	0.629	6.522	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25, 2021

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.513	4.473		0.785	0.435
	Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	0.464	0.098	0.446	4.748	0.000
	Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	0.459	0.102	0.425	4.520	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25, 2021

#### 4.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Berdasarkan analisis regresi sederhana persamaan regresi  $Y = 14,597 + 0,667 X_1$ , dapat dijelaskan :

Nilai a = 14,597, jika tidak ada perubahan variabel pengembangan karir maka nilai kinerja karyawan adalah 14,597.

Nilai b = 0,667, setiap penambahan satu satuan nilai pada pengembangan karir, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan nilai sebesar 0,529.

- 2) Nilai koefisien pengembangan karir dengan kinerja karyawan, nilai sebesar 0,641, dapat disimpulkan memiliki hubungan korelasi kuat positif.
- 3) Kontribusi pengembangan karir ditunjukkan dengan koefisien determinasi R square 0,410. Artinya pengembangan karir memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 41,0% sisanya 59,0% disebabkan faktor lain, misalnya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.
- 4) Berdasarkan taraf signifikansi pengembangan karir sebesar 0,000 dan  $t_{hitung}$  sebesar 4,748 menunjukkan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 4,748 > t_{tabel} 1,999$ , disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Bekasi.

## 4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Berdasarkan analisis regresi sederhana persamaan regresi  $Y = 13,932 + 0,680 X_2$  dapat dijelaskan :  
Nilai  $a = 13,932$ , jika tidak ada perubahan variabel Komitmen Organisasi, nilai kinerja karyawan adalah 13,932.  
Nilai  $b = 0,680$  artinya setiap penambahan satu satuan nilai Komitmen Organisasi, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,680.
- 2) Nilai koefisien Komitmen Organisasi dengan kinerja karyawan, sebesar 0,629, dapat disimpulkan nilai tersebut memiliki hubungan korelasi kuat positif.
- 3) Kontribusi Komitmen Organisasi dengan koefisien determinasi R square sebesar 0,396. Artinya Komitmen Organisasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 39,6% sisanya 60,4% dipengaruhi faktor lain, misalnya Kompensasi dan disiplin kerja.
- 4) Berdasarkan taraf signifikansi komitmen organisasi sebesar 0,000 dan  $t_{hitung}$  4,520 menunjukkan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 4,520 > t_{tabel} 1,999$ , disimpulkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Bekasi.

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

- 1) Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Bekasi, artinya jika pengembangan karir diterapkan dengan baik, kinerja karyawan akan baik.
- 2) Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Bekasi, artinya jika semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### 5.2 Saran

- 1) Bagi Perusahaan
  - a. Hasil jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan, persentase terkecil 55,6% dan jumlah skor sebesar 278, maka menyarankan perusahaan selalu memperhatikan faktor yang membuat karyawan merasa enggan untuk hadir lebih awal dan selalu memperhatikan faktor yang diharapkan karyawan

terhadap perusahaan terutama dari segi pengembangan karir dan komitmen organisasi maupun faktor yang lainnya.

- b. Dari hasil jawaban responden atas variabel pengembangan karir dengan persentase terkecil 55,8% dan jumlah skor sebesar 279, maka menyarankan perusahaan selalu memberikan penilaian yang adil serta transparan sesuai potensi karyawan sehingga menikmati persaingan yang sehat dalam menguasai pekerjaan yang dimilikinya sehingga karyawan akan bekerja lebih giat dan kinerjanya menjadi lebih meningkat.
- c. Berdasarkan hasil jawaban responden atas variabel komitmen organisasi dengan persentase terkecil 55,6% dan jumlah skor sebesar 278, maka menyarankan perusahaan selalu memperhatikan faktor yang membuat karyawan kurang memiliki rasa ketertarikan secara emosional dan rasa ingin bertahan di perusahaan dengan mendengarkan pendapat atau masukan dari karyawan. Jika semakin rendah komitmen organisasi karyawan, kinerja karyawan menurun. Jika semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Menambah jumlah sampel dan memperluas wilayah penelitian sehingga tingkat generalisasi lebih tinggi.
- b. Menggunakan factor factor lain untuk melihat pengaruh kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, M dan Andri, S. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru. 1(5):78:92.
- Andreana, DP dan Suryaningtyas, D. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Penelitian Tanaman Aneka Kacang dan Umbi (Balitkabi) Malang. 1(4):37-46.
- Bintarti S. 2015. *Metodologi Penelitian Ekonomi Manajemen*. Edisi 1, Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Prenadamedia. Jakarta.
- Desmawaty, H. 2016. Pengaruh Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat. Ecobisma. 1(2):59–72.
- Dian. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Melalui Produktivitas Kerja Karyawan Manhattan Hotel Jakarta. 2(1):20–40.
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Ubhara Manajemen Press, Surabaya.
- Fahmi. 2016. *Pengantar Sumber Daya Manajemen (Konsep dan Kinerja)*. Edisi 4, PT Mitra Wacana Media.

- Ganyang, M. 2014. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Bandung.
- Ghozali dan Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 7, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasan dan M. Iqbal. 2015. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Edisi 2, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 15, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hamali Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, *Center for Academic Publishing Service*. Jakarta
- Hery. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-1, Jakarta.
- Joko, T. dkk. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. 2(6):14-37.
- Kartika, dkk. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel. 1(2):176–189.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi 2. Jakarta.
- Mangkunegara. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Edisi 8, PT Refika Aditama, Surabaya.
- Putri, SM dan Candana, DM. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. P&P Lembah Karet. 1(2):61-74.
- Prasojo. 2017. *Manajemen Pengembangan Karir*. Edisi 1, Jakarta.
- Pricilla, L dan Octaviani, IS. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank CIMB Niaga, Tbk Cabang Kab. Temanggung. 3(1):73–108.
- Priyatno dan Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Edisi 3, Mediakom, Yogyakarta.
- Rahman H. 2019. *Pengantar Manajemen*. Edisi 1, Diandra Kreatif, Yogyakarta.
- Ranty Sapitri. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom Fisip*. 3(2):1–15.
- Ritonga, SA dan Hasibuan, D. 2016. Pengaruh Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat. 2(1):14-83.
- Shaputra, AR dan Hendriani S. 2016. Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *J Tepak Manaj Bisnis*. 1(5):10-38.
- Saripuddin. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi 3. Palembang.
- Sugiyono. 2004. *Statistik untuk Penelitian*. Edisi 12, CV Alfabeta, Bandung.

- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian & Pengembangan Reaserch and Development*. Edisi 3, CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi 2. CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 6, CV Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. 2019. *Metodologi Penelitian*. Edisi 1, Pustaka Press, Yogyakarta.
- Sunarto A. 2015. *Kreatif Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Edisi 7. Banten.
- Sunyoto, D. 2013. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data*. Edisi 1, PT Buku Seru, Jakarta.
- Supomo, R. dan Nurhayati E. 2018. *Manajemen Sumber Manusia*. Edisi 1, Yrama Widya. Bandung.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Surabaya.
- Wibowo. 2011. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Remaja Rosdakarya, Tangerang.
- Widodo. 2015. *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Jakarta.
- Wiyani, EA dan Rahardjo, M. 2015. Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Orgaisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Temprina Media Grafika Jawa Pos Group Cabang Semarang). 1(3):1-9