

# **PENERAPAN PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA KARYA BHAKTI DI BANJARMASIN**

**Bahjatun Aufa<sup>1</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>2</sup>, Akhmad Samhudi<sup>3</sup>**

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, NPM 17310364

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, NIDN 1119056501

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, NIDN 0006075901

**Email : bahjatunaufa@gmail.com**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Mengetahui penerapan pengembangan karir yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Buana Karya Bhakti di Banjarmasin, dan (2) Mengetahui penerapan pengembangan karir yang seharusnya diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Buana Karya Bhakti di Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang diartikan sebagai penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penilaian sikap dan pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan, ataupun prosedur. Penelitian ini mengumpulkan data dari hasil observasi, dokumentasi, dan wawancara dengan 2 informan dari divisi HRD & GA di Head Office PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin.

Hasil penelitian Pada PT. Buana Karya Bhakti menunjukkan bahwa (1) pengembangan karir yang digunakan oleh PT. Buana Karya Bhakti adalah dilihat dari hasil assesment dengan 4 kuadran assesment, dari hasil tersebut akan didapat karyawan mana yang tergolong potential candidate, work horse, problem employee dan dead wood. Persepsi karyawan menyatakan bahwa pengembangan karir dan kinerja karyawan di Head Office berada dikategori sudah baik. (2) Perusahaan perlu memaksimalkan pelatihan, serta memberikan motivasi mengenai pengetahuan dan wawasan tentang pentingnya pengembangan karir, agar karyawan dapat memahami arti penting pengembangan karir bagi karyawan itu sendiri.

**Kata Kunci : Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

*This research aims to: (1) Know the application of career development applied in improving employee performance at PT. Buana Karya Bhakti in Banjarmasin, and (2) Knowing the application of career development that should be applied in improving employee performance at PT. Buana Karya Bhakti in Banjarmasin.*

*The design of this study is descriptive research that is interpreted as research on problems in the form of current facts of a population that include the assessment of attitudes and opinions towards individuals, organizations, circumstances, or procedures. This study collected data from observations, documentation, and interviews with 2 informants from the HRD & GA division at Head Office PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin.*

*Research results at PT. Buana Karya Bhakti shows that (1) career development used by PT. Buana Karya Bhakti is seen from the results of assessment with 4 quadrants of assessment, from the results will be obtained which employees are classified as potential candidates, work horses, problem employees and dead wood. Employee perception states that career development and employee performance in the Head Office are in the category of good. (2) The Company needs to maximize training, as well as provide motivation regarding knowledge and insight about the importance of career development, so that employees can understand the importance of career development for the employee himself.*

*Keywords : Career Development and Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis di era modern saat ini semakin berkembang dan persaingan antar perusahaan juga semakin ketat. Persaingan antar perusahaan memiliki pengaruh penting terhadap kekuatan untuk bertahan dan berkembang. Perusahaan dapat tumbuh dan berkembang tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya pangsa pasar, tetapi juga dipengaruhi oleh banyak aspek yang menyangkut perusahaan salah satunya adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah aset bagi perusahaan yang berperan penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Agar mencapai tujuan perusahaan tentu dibutuhkan sumber daya manusia yang kreatif, berkualitas dan sesuai dengan bidangnya. Sehingga, setiap perusahaan perlu memiliki bagian atau departemen sumber daya manusia yang disebut dengan Human Resources Development (HRD) bertugas untuk mengelola sumber daya manusia di perusahaan. Untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas di dalam perusahaan harus dimulai dari proses penerimaan karyawan, seleksi, penempatan

karyawan yang sesuai dengan kemampuan, skill, keterampilan karyawan sampai pengembangan karirnya.

Salah satu aktivitas perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan adalah pengembangan karir. Perlu bagi perusahaan bahwa memiliki perencanaan dan pengembangan karir, informasi karir, serta konseling yang berhubungan dengan karir. Karir bukanlah sekedar sesuatu hal yang harus diserahkan begitu saja kepada setiap karyawan. Tetapi perusahaan harus mengelola karyawan untuk memastikan pengembangan karirnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:77) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir juga diartikan sebagai peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang dalam mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau organisasi (Komang A. dkk, 2012 dalam Sunyoto, 2015).

Pengembangan karir diarahkan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih meningkat dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya, sehingga dapat mengetahui fungsi, peranan dan tanggung jawabnya di dalam lingkungan kerja. Setiap karyawan menginginkan adanya pengembangan karir dalam perusahaan tempatnya bekerja. Karena, jika perusahaan tidak mempunyai pengembangan karir untuk karyawannya maka perusahaan dianggap tidak memandang karyawan sebagai aset terpenting bagi perusahaan, padahal karyawan juga mempunyai kesempatan untuk mengembangkan karirnya.

Perencanaan karir dan pengembangan karir dapat memberikan keuntungan bagi individu maupun perusahaan. Melalui pengembangan karir, perusahaan dapat meningkatkan kinerja, produktivitas karyawan, menurunkan labour turn over, serta meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Dengan adanya pengembangan karir akan mendorong para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan kemampuan dan skill yang dimilikinya, agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Kinerja karyawan secara langsung sangat berhubungan dengan perkembangan suatu perusahaan. Untuk menumbuhkan kinerja yang tinggi, diperlukannya peningkatan kerja yang optimal dengan mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan agar terciptanya tujuan perusahaan. Hal ini berarti bahwa apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia dalam perusahaan itu tinggi maka tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut meningkat (Katidjan dkk., 2017).

Kinerja secara umum diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Afyati (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya agar mencapai target kerja. Karyawan dapat menghasilkan kerja yang baik apabila bekerja dengan baik dan memiliki kinerja yang tinggi. Instrumen

penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk menilai kinerja, peningkatan kinerja dan sekaligus mengevaluasi kinerja karyawan agar dapat mengetahui karyawan mana yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, efisien, efektif serta produktif sesuai dengan tujuan suatu perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor utama (Head Office) pada PT. Buana Karya Bhakti di Banjarmasin dengan maksud untuk mengetahui permasalahan tentang penerapan pengembangan karir dan kinerja karyawan pada PT. Buana Karya Bhakti (BKB) di Banjarmasin. PT. Buana Karya Bhakti dipilih sebagai tempat penelitian untuk mengkaji penerapan pengembangan karir yang dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena hal ini penting sebagai bentuk upaya memperbaiki sistem pengelolaan manajemen perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal melalui wawancara dengan Asmen HC dari divisi HRD & GA mengatakan bahwa untuk penerapan pengembangan karir yang ada di Head Office PT. Buana Karya Bhakti di Banjarmasin adalah promosi jabatan yang dilakukan assesment menggunakan assesment center dengan 4 kuadran assesment untuk memperoleh sumber daya manusia yang potensial, non potensial atau yang sedang-sedang saja. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang bisa menduduki posisi jabatan yang tepat dengan skill dan kemampuan yang sesuai.

Dalam proses penempatan posisi jabatan adanya kendala atau masalah yaitu kualitas kandidat yang belum merata. Hal ini bisa jadi dikarenakan alasan umur, karyawan yang sudah merasa di zona nyamannya atau belum siapnya karyawan untuk mengisi jabatan tersebut.

Terkait permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Penerapan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Karya Bhakti di Banjarmasin”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif

yang ditujukan untuk mendiskripsikan suatu keadaan atau fenomena-fenomena secara apa adanya. penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penilaian sikap dan pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan, ataupun prosedur. Penelitian ini digunakan untuk tentang penerapan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Buana Karya Bhakti di Banjarmasin.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Penerapan Pengembangan Karir Yang Diterapkan di PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis di Head Office PT. Buana Karya Bhakti melalui wawancara dengan Asmen HC dari divisi HRD & GA di Head Office PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin mengatakan bahwa untuk penerapan pengembangan karir itu, dalam promosi jabatan dimulai dari struktur organisasi yang sudah disepakati oleh direksi. Dari struktur organisasi tersebut dapat terlihat mana saja jabatan atau posisi yang bisa diisi.

Kemudian dari struktur organisasi yang terlihat, dapat dilakukannya pemetaan sumber daya manusia untuk memperoleh mana kandidat yang potensial, non potensial atau yang sedang-sedang saja. Assessment yang digunakan adalah assesment center, dalam hal ini biasanya perusahaan menggandeng lembaga independen berupa lembaga psikologi untuk yang level manajerial dari level supervisor ke atas.

Hasil potential assesment dari data yang didapat dilakukan 2 (dua) penilaian yaitu penilaian potensi dan performace/komite. Untuk nilai potensi perusahaan melakukan 5 jenis tes potensi yaitu :

- 1) AV = Analogi Verbal (kemampuan menganalisa)
- 2) HC = Hitung Cepat
- 3) KK = Kemampuan Kuantitatif

4) KRP = Kraplien Test (Kemampuan mengelola tekanan)

5) A = Hitungan & Teknis Agronomi

Adapun penilaian performance/komite perusahaan melakukan 8 bidang penilaian sebagai berikut :

- 1) Penguasaan Teknis Agronomi
- 2) Pemahaman Terhadap Proses Manajemen Kebun
- 3) Kemampuan Analisa dan Pemecahan Masalah
- 4) Kemampuan Perencanaan
- 5) Praktik Pekerjaan (Output & Kualitas)
- 6) Kemampuan Berpikir Konseptual
- 7) Kemampuan Interaksi dan Komunikasi
- 8) Motivasi dan Semangat Belajar

Dari penilaian potensi dan performance tersebut akan dipetakan ke dalam 4 kuadran assesment yaitu potential candidate, work horse, problem employee dan dead wood.

Untuk kandidat yang statusnya paling tinggi nanti akan dibuat jalur karirnya (*career plan*) agar bisa mengisi posisi yang sudah disediakan di struktur organisasi. Struktur organisasi juga disediakan sebagai second layer, apabila misalkan jabatan yang di atasnya ada yang mengundurkan diri, pensiun, ataupun ada karyawan yang jabatannya naik lagi ke atas dan sebagainya, maka itu akan dipersiapkan.

Setelah assesment yang mana karyawan yang potensial-potensial nantinya akan dibuatkan *career plan*, rencana bagaimana karyawan tersebut dapat mengisi gap kompetensi yang ditimbulkan dari analisa gap kompetensi. contohnya supervisor naik ke manajer, jadi untuk menjadi manajer gap apa saja dan berapa poin yang harus diisi selama masa *career plannya*. Dari poin yang kurang dapat diisi misalkan dengan delegasi, mutasi, pelatihan (*training*), *coaching* dan lain sebagainya.

Dari hasil wawancara bahwa latar belakang pendidikan sudah sesuai dengan jabatan pekerjaannya, seperti orang yang latarbelakangnya dibidang hukum maka akan diletakan dilegal, begitu juga orang akuntansi diletakan diaccounting. Namun

ada ekspektasi manajemen yang lebih tapi tidak bisa diakomodir 100% oleh karyawan. Misalkan aktual gap kompetensi sampai 8, namun karyawan tersebut hanya bisa sampai 4 atau 5, maka hal itu akan menjadi PR bagi HRD bagaimana memaksimalkan supaya sampai 8, minimal 7. Untuk mengisi gap kompetensi tersebut bisa dengan pelatihan, coaching, konseling dan lain sebagainya.

Namun, walaupun sebenarnya ada beberapa karyawan yang tidak sesuai latarbelakang pendidikan dengan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan hasil assesment yang dilakukan, dimana skill dan kemampuan karyawan tersebut lebih optimal jika ditempatkan dipekerjaan yang berbeda dengan latarbelakang pendidikannya. Sesuai dengan prinsip pengelolaan sumber daya manusia bahwa bagaimana menempatkan orang yang tepat dengan waktu yang tepat dan ditempat yang tepat.

Berdasarkan wawancara dengan Staff Training Development dari divisi HRD & GA bahwa PT. Buana Karya Bhakti juga mengadakan pelatihan setiap tahunnya, seperti pada tahun 2020 pihak perusahaan memiliki 2 jenis pelatihan, yaitu pelatihan grup dan individu. Untuk group training tahun 2020 di PT. Buana Karya Bhakti terdapat 19 topik pelatihan yang direncanakan ditahun 2020. Namun hanya 14 topik pelatihan yang dapat terealisasi, yaitu:

- 1) Team Building Supervisi & Staff
- 2) Pelatihan Petugas P3K
- 3) Pelatihan investigasi kecelakaan kerja dan inspeksi
- 4) Preventive Maintenance dan Safety Driving
- 5) Kepersonaliaan & BPJS
- 6) Sosialisasi Petugas B3 LB3, PAK,PAHK
- 7) Sosialisasi & Pelatihan Tanggap darurat Kebakaran Lahan
- 8) Sosialisasi HIV/AIDS serta pengujian sample darah dan Sosialisasi penyakit menular

- 9) Sosialisasi Area Terbatas
- 10) Sosialisasi Flora dan Fauna, Kawasan Lindung
- 11) Sosialisasi Ergonomi kerja
- 12) Forum Auditor
- 13) Sosialisasi Implementasi ISO 9001:2015 dan 14001:2015
- 14) Coaching QCC Langkah 1-3 & 4-6.

Sedangkan Individu training tahun 2020 di PT. Buana Karya Bhakti terdapat 34 topik pelatihan yang direncanakan akan tetapi hanya 6 topik training individu saja yang dapat terealisasi. 6 topik training tersebut adalah:

- 1) Operator genset
- 2) Pelatihan petugas kalibrasi
- 3) Teknisi elektrik
- 4) Pelatihan PPA, PPU, dan PLB3
- 5) Pelatihan pengelolaan LB3
- 6) Law for hrd people

Dari 2 jenis pelatihan tersebut ada beberapa topik pelatihan yang belum bisa terealisasi dikarenakan beberapa kendala diantaranya tertundanya karena pandemi, personil resign, ada karyawan yang dimutasi, atau yang rencana awal training dilakukan oleh lembaga eksternal dirubah dengan training secara internal dan lain sebagainya. Tertundanya pelatihan dari yang direncanakan juga dipengaruhi oleh jadwal dengan vendor yang tidak cocok atau karyawan yang ditraining sibuk.

Perusahaan PT. Buana Karya Bhakti juga melakukan mutasi. Mutasi dilakukan dalam rangka 2 hal, yaitu :

- 1) Pengayaan, skill dan kemampuan, yaitu pihak perusahaan mengharapkan bahwa karyawan paham akan semua area.
- 2) Keperluan organisasi yang mengharuskan karyawan dimutasi atau bisa juga sebagai bentuk punishment. Dalam hal ini dikarenakan tidak adanya perbaikan dan peningkatan kinerja dari karyawan, padahal sudah dilakukannya segala macam treatment, pelatihan, coaching, konseling, dan lain-lain. maka pihak perusahaan akan memutasi

karyawan tersebut, dan perusahaan memiliki tempat yaitu di daerah pangkalambun.

Persepsi karyawan terhadap pengembangan karir di Head Office PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin menggunakan indikator pendidikan, pelatihan, promosi jabatan, mutasi, dan masa kerja tergolong sudah baik. Sedangkan persepsi karyawan terhadap kinerja dengan indikator, kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab bahwa kinerja karyawan di Head Office PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin juga sudah berjalan dengan baik.

## **2. Penerapan Pengembangan Karir Yang Seharusnya Diterapkan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin**

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa hal yang masih perlu dievaluasi, yaitu terkait dengan motivasi kerja karyawan yang masih kurang, serta kualitas sumber daya manusia yang belum merata. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Asmen HC pada tanggal 1 Juli 2021 di Head Office PT. Buana Karya Bhakti yang mengatakan bahwa : “Yang menjadi masalah dalam pengembangan karir yaitu kualitas kandidat yang belum merata, yaitu diperkirakan hanya bisa mencapai 30%-40% dari hasil assesment. Hal ini bukan karena karena karyawan itu tidak pandai, tapi dikarenakan alasan karyawan yang sudah merasa di zona nyamannya, karena umur atau belum siapnya karyawan untuk mengisi jabatan tersebut.”

Dari wawancara tersebut bahwa sebagian karyawan tidak terlalu memperhatikan akan pengembangan karirnya, dikarenakan proses pengembangan karir yang mengharuskan karyawan harus siap dengan tuntutan kompetensi yang diinginkan oleh perusahaan. Sehingga, tidak ada motivasi bagi karyawan, asalkan kinerja mereka baik dan gaji yang didapat sesuai dengan yang

diharapkan oleh karyawan, maka bagi mereka itu sudah cukup.

Perusahaan juga perlu memperhatikan akan pelatihan bagi karyawan untuk memiliki tambahan keahlian yang dapat memudahkannya dalam menyelesaikan pekerjaan atau beban kerja secara efektif dan efisien. Karena dari wawancara, data dan persepsi responden pelatihan perlu ditingkatkan, agar karyawan meningkatkan kemampuan dan keahliannya.

Penerapan pengembangan karir yang baik dan jelas diharapkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar memiliki semangat kerja yang tinggi dan nantinya akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Serta perusahaan hendaknya juga memberikan pengetahuan dan wawasan tentang pentingnya pengembangan karir kepada karyawan, agar karyawan dapat memahami arti penting pengembangan karir bagi karyawan itu sendiri. Maka karyawan dapat termotivasi dan kinerjanya bisa optimal.

Dengan adanya penerapan pengembangan karir, artinya PT. Buana Karya Bhakti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan tujuan karir yang telah direncanakan oleh karyawan pada saat awal bekerja di perusahaan serta karyawan dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Karena, karyawan akan merasa bahwa tujuan karir yang diinginkan dapat dicapai di perusahaan tersebut.

Karyawan juga akan merasa lebih diperhatikan dan dihargai atas kinerjanya, maka karyawan akan lebih termotivasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi serta loyal terhadap perusahaan. Sehingga, karyawan tidak terpikir akan keluar dari perusahaan untuk mencari perusahaan lain yang dirasa bisa merealisasikan perencanaan karirnya.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- 1) Penerapan pengembangan karir yang diterapkan di PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin untuk promosi jabatan bermula dari struktur organisasi yang telah disetujui oleh direksi, kemudian dikakukan hasil potensial assesment yang dipetakan ke dalam 4 kuadran assesment, dari hasil tersebut akan didapat karyawan mana yang tergolong potential candidate, work horse, problem employee dan dead wood. Untuk persepsi karyawan menyatakan bahwa pengembangan karir di perusahaan berada dikategori sudah tergolong baik, dari penempatan yang sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, walaupun ada beberapa yang berbeda dikarenakan hasil assesment karyawan yang lebih mampu dibidang yang berbeda dengan latar belakang pendidikan. Pengembangan karir pada saat ini kualitas kandidat yang belum merata dan serapan pelatihan di PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin yang belum bisa maksimal. Kinerja karyawan di Head Office menurut persepsi karyawan juga sudah tergolong baik, meskipun ada beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang kurang maksimal, maka itu nantinya bisa dilakukan dengan diikutkan pelatihan, coaching, konseling atau mutasi agar kinerjanya dapat meningkat.
- 2) Perusahaan perlu memperhatikan mengenai penerapan pengembangan karir, seperti memaksimalkan pelatihan, serta memberikan motivasi mengenai pengetahuan dan wawasan tentang pentingnya pengembangan karir, agar karyawan dapat memahami arti penting pengembangan karir bagi karyawan itu sendiri. Dengan adanya penerapan pengembangan karir, artinya PT. Buana Karya Bhakti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Selain itu, dengan adanya pengembangan karir sama halnya memberikan peluang atau kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan tujuan karir yang telah

direncanakan oleh karyawan pada saat awal bekerja di perusahaan. Karyawan juga akan merasa lebih diperhatikan dan dihargai atas kinerjanya, sehingga karyawan akan lebih termotivasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afiyati, E. M. (2018). Pengaruh Pengembangan karir, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. Salatiga: IAIN Salatiga.
- Andriani, I.S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Anggreani, A.C. (2016). Analisis Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi kasus KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Kabupaten Pati). STAIN Kudus.
- Bahri, S., dan Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18(1), 9–15.
- Buana Karya Bhakti. Profil PT. Buana Karya Bhakti (BKB). (Online available at: <https://www.buanakarya.co.id/> (Diakses 20 April 2021)).
- Firmansyah, R., Rahmawati, R., & Purnamas, I. (2015). Fungsi Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Bogor Utara. GOVERNANSI, 25-33.
- Julianda. (2018). Analisis Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek Kab. Tanah Datar. IAIN Bukittinggi.
- Hasibuan, M. S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- KBBI. 2021. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (Online available at: <https://kbbi.kemdikbud.go.id/> (Diakses 01 Mei 2021)).

- Khuzaimah, S. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau KEPRI Kantor Pusat Pekanbaru. Faculty of Economics Riau University. *JOM Fekon*, 4(1), 843–857.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Deepublish
- Mahardiah (2019). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung Divisi Sumber Daya Manusia (Doctoral dissertation, Perpustakaan FEB Unpas)
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marlina, H. (2013). Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Putri, E.R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta:Bumi Aksara
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Zulkarnain, C. J. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappelitbang Kota Bandung (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).