

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Akhwanul Akhmal<sup>1\*</sup>, Fitriani Laia<sup>1</sup>, & Ruri Aditya Sari<sup>2</sup>  
<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan  
<sup>2</sup>Program Studi Teknik Industri, Politeknik LP3I Medan  
Telp. 061-7322434 Fax. 061-7322649  
\*email : [akhwanul@gmail.com](mailto:akhwanul@gmail.com)

### ABSTRAK

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi pada yang bersangkutan. Sedangkan Kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan nyamaupun kondisi dirinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. X yang berlokasi di Tanjung Morawa Medan. Populasi berjumlah 19 orang karyawan aktif dengan rincian 13 orang laki – laki dan 6 orang perempuan menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan metode kuantitatif diskritif. Dari hasil analisa data diketahui persamaan regresi sebesar  $Y : 21,713 + 0,199X$ . Sedangkan hasil dari uji T didapatkan hasil  $T_{tabel}$  untuk  $df = 17$  dengan tingkat kesalahan 0,05 atau 5% adalah 1,739 sedangkan  $T_{hitung}$  yang didapat dari penelitian ini menunjukkan nilai 2,659. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,659 > 1,739$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dan hasil penghitungan uji Determinasi diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,294 atau 29%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 29% sedangkan sisanya sebesar (100-29% = 71%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Kepuasan kerja, Karir, Pengembangan Karir**

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kemajuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang di butuhkan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang loyal serta mampu membantu perusahaan dalam keadaan apapun sehingga perusahaan akan memberikan penghargaan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja karyawan tidak dapat di pisahkan oleh pengembangan karir karyawan. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan nya.

Setiap organisasi harus mampu menjada karyawan yang dimiliki agar dapat memberikan

kontribusi yang maksimal pada organisasi tersebut (Yolanda, et al., 2015). Organisasi merupakan sebuah wadah bagi beberapa orang untuk melakukan kerjasama dalam upaya mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut (Pratiwi, 2016).

Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya bersifat fleksibel, kualitasnya bisa naik dan turun, karena itu sudah seharusnya SDM yang terdiri dari pegawai, manajer serta jajaran atas diberi pelatihan atau training agar *hardskill* dan *softskill* lebih berkembang serta mampu beradaptasi dengan teknologi terbaru. Karyawan merupakan sumber daya yang berperan aktif dan dominan dalam kegiatan perusahaan (Suwito & Yolanda, 2013). Pengadaan pelatihan karyawan bukanlah merupakan suatu tujuan, tetapi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan tanggung jawab mencapai tujuan perusahaan. PT. X. merupakan perusahaan yang bergerak

dibidang perbankan yang berhubungan erat dengan nasabah/konsumen sehingga peranan SDM dalam perusahaan sangat penting, khususnya pada kemampuan dan penguasaan keterampilan dalam proses kerja.

Menurut Suryadani (2016), menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Surabaya. Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai T sebesar 3,973 ini berarti 34,5 % sedangkan sisanya 65,5% dijelaskan faktor lain yang tidak diteliti.

Pada umumnya peluang pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang menentukan bertahan atau tidaknya seorang karyawan dalam bekerja. Tidak terkecuali pada perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan. Untuk mendapatkan kinerja SDM yang baik maka kepuasan SDM juga menjadi perhitungan.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja seorang pegawai. Penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan (Yusuf, 2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2014), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar.

Terdapat 6 (enam) tujuan pengembangan karir yaitu Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan menurut Mangkunegara (2013) :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
5. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian
6. Mengurangi keuasangan profesi dan manajerial

### **Jenis Pengembangan Karir**

Menurut Hasibuan (2014) mengatakan bahwa jenis - jenis pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Bersifat sementara  
Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang kosong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.
2. Bersifat Tetap  
Seorang karyawan ditempatkan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.
3. Bersifat kecil  
Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterlambatan tertentu, serta adanya peningkatan wewenang , dan tanggung jawab dan gaji .
4. Bersifat Kering  
Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi Disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji dan upah.

### **Indikator Pengembangan Karir**

Kasmir (2015) menyatakan bahwa keberhasilan karir dipengaruhi oleh kinerja, motivasi kerja, komitmen, kepuasan kerja, kedisiplinan, kompensasi, loyalitas, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, upaya kerja dan semangat kerja.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang (Bahri & Nisa, 2017). Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2013; Bahtiar, 2014).

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor individual, sosial dan faktor utama dalam pekerjaan (Sinambela, 2016). Kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan skala

indeks deskripsi jabatan, ekspresi wajah dan kuisisioner Minnosta.

Terdapat 5 (lima) variabel kepuasan kerja yaitu *turn over*, tingkat ketidakhadiran kerja, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi. Begitu juga dengan absen karyawan, pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi.

Meningkatkan kepuasan kerja dan memberikan motivasi secara berterusan kepada karyawan dapat meningkatkan hasil pengukuran produktivitas karyawan (Haryati & Hajar, 2016).

### Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. X yang merupakan perusahaan perkebunan, yang beralamat di Tanjung Morawa. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X yang berjumlah 19 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan penyebaran kuisisioner (Tabel 1). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, metode analisis data dilakukan dengan bantuan program aplikasi *software* komputer yaitu SPSS 22.00, menggunakan analisis regresi linier sederhana, serta menggunakan skala pengukuran dengan skala *Likert* (Sugiyono, 2015). Analisis data yang dilakukan regresi linear sederhana, uji T, dan koefisien determinasi. Berikut adalah hasil rentang skala interval yang digunakan (Tabel 1).

Tabel 1. Skor Hasil Jawaban

Bobot Nilai	Jawaban Responden
4	Sangat setuju
3	Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Sugiyono (2012)

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada PT. X data-data yang diperoleh mengenai karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status, dan lama bekerja serta distribusi jawaban para responden terhadap pernyataan yang diajukan oleh penulis. Kuisisioner dengan 2 variabel.

Dimana variabel X yaitu pengembangan karir memiliki 11 indikator, dan variabel Y yaitu kepuasan kerja memiliki 5 indikator. Tabel 2 menunjukkan karakteristik koresponden.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
<b>Usia</b>		
20 - 30 tahun	4	16%
31 - 40 tahun	0	0%
41 - 50 tahun	11	63%
> 50 tahun	4	21%
Jumlah	19	100%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki- laki	13	68%
Perempuan	6	32%
Jumlah	23	100%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMA/Sederajat	4	21%
Lainnya	15	79%
Jumlah	19	100%

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa dari 19 responden yang memiliki presentasi terbesar adalah responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 12 orang (63%) , sisanya yaitu berusia >50 tahun sebanyak 4 orang (21 %) dan usia 20-30 tahun sebanyak 3 orang 16 %. 19 responden yang memiliki presentasi terbesar adalah responden yang memiliki pendidikan lainnya S-1 dan S-2 yaitu sebanyak 13 orang (68%) dan 2 orang (11%), sisanya yaitu berpendidikan SMA sebanyak 4 orang (21 %).

Berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator Pengembangan karir (variabel x) yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu kedisiplinan kerja sebesar 3,46. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir terlihat sangat baik dan bersifat positif yang dapat membangun semangat kerja karyawan dalam bekerja, dimana pernyataan kedua "Perusahaan memperhatikan kedisiplinan para karyawan dan pernyataan ketiga disiplin dalam bekerja akan meningkatkan karir saya" memiliki nilai terbesar yaitu sebesar 3,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik, berdasarkan teori Kasmir (2015) indikator kedisiplinan kerja adalah Karyawan yang disiplin dalam bekerja biasanya akan bekerja secara baik sehingga karirnya dan kinerjanya akan meningkatkan. Dan menurut hasil penelitian bahwa karyawan PT. X memiliki

disiplin yang baik dalam bekerja untuk meningkatkan karir dan kinerjanya.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator Kepuasan kerja (Y) yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu ukuran organisasi pekerjaan yaitu sebesar 3,50. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terlihat sangat baik dan bersifat positif yang dapat membangun semangat kerja karyawan dalam bekerja, dimana pernyataan ketiga "Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua karyawan" yaitu sebesar 3,61. Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik, berdasarkan teori Mangkunegara (2017) indikator ukuran organisasi pekerjaan adalah ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai. Menurut hasil penelitian pada karyawan PT. X mengalami hal yang positif sesuai dengan indikator yang telah diteliti sehingga karyawannya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan diperusahaan karena hubungan sesama karyawan dan pimpinan sangat baik.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Pada tabel 3 menggambarkan besaran koefisien regresi menunjukkan nilai a = angka konstan dari koefisien. Dalam kasus ini nilainya sebesar 21,713. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada pengembangan karir (X) maka nilai konsisten kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 21,713. b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,199. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat pengembangan karir (X) maka Kepuasan kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,199. Sehingga persamaan regresi liniernya adalah  $Y = 21,713 + 0,199X$ .

Tabel 3. Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,713	7,661	2,834	,011
	Pengembangan Karir	,199	,075	,542	,017

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
Sumber: Hasil penelitian (2018, diolah)

Variabel pengembangan karir adalah variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan

kerja karyawan. dinyatakan bahwa jika tidak ada pengembangan karir, konsisten Kepuasan kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 21,713. Jika penambahan 1 pengembangan karir maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,199. Dan begitu sebaliknya jika penurunan 1 pengembangan karir maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,199.

Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai adalah prestasi kerja, kesetiaan pada organisasi, mentor atau sponsor, dukungan dair bawahan dan kesempatan untuk tumbuh (Hadiwijaya, 2016). Menurut Nugroho dan Kunartinah, (2012) kompensasi dan Pengembangan karir mempengaruhi motivasi kerja. Pengembangan karir merupakan proses meningkatkan kemampuan kerja seorang pegawai yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Kurniawan, 2015).

### Uji koefisien parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 4 diatas adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa dengan ketentuan  $T_{tabel}$  untuk  $df = 17$  dengan tingkat kesalahan 0,05 atau 5% adalah 1,739 sedangkan  $T_{hitung}$  yang didapat dari penelitian ini menunjukkan nilai 2,659. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,659 > 1,739$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,713	7,661	2,834	,011
	Pengembangan Karir	,199	,075	,542	,017

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
Sumber: Hasil penelitian (2018, diolah)

### Koefisien Determinasi

Pada tabel 5 diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,294 atau 29%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 29% sedangkan sisanya sebesar  $(100-29\% = 71\%)$  dipengaruhi oleh variabel atau indikator lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,542 <sup>a</sup>	,294	,252	1,944

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Sumber : Hasil penelitian (2018,diolah)

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang dilakukan di PT. X bahwa pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif sebesar 29,4%. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir pada perusahaan perkebunan Tanjung Morawa memiliki pengaruh yang positif pada kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 59-68.
- Bahri, S. & Nisa, Y.C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), pp.9–15. Available at: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=515476&val=6151&title=PENGEKAMPUNGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN>.
- Bahtiar, R.A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Inti Putra Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah*, pp.29–39.
- Efriza, D., & Idris, I. (2016). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERBANKAN DI KOTA MEDAN. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(2), 49-53.
- Hadiwijaya, H. (2016). Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening studi kasus pada PT. Smartfren Telecom Palembang. In *Proceeding Ekomomi & Bisnis (Seminar Nasional Teknologi Informasi, Bisnis, dan Desain)*. pp. 74–79. Available at:

- [http://news.palcomtech.com/sntibd/prosid-ing\\_ekonomi\\_bisnis/2016/6/EB11\\_Hendra\\_Hadiwijaya.pdf](http://news.palcomtech.com/sntibd/prosid-ing_ekonomi_bisnis/2016/6/EB11_Hendra_Hadiwijaya.pdf).
- Haryati, E., & Hajar, S. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(1), 07-13.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara. <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/1709>
- Idris, I., Hasibuan, H., Efriza, D., & Sari, R. A. (2017). Ibm Peningkatan Produktivitas Kelompok USAha Roti "Nenot-nenot" Kelurahan Suka Ramai Medan. *Jurnal Teknovasi: Jurnal Teknik dan Inovasi*, 4(1), 51-58.
- Jayanti, R., & Maulidina, M. (2015). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI CABANG SEI AGUL MEDAN. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(1), 62-72.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Rajatrakindo
- Kurniawan, K.Y. (2015). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Parit Padang Global. *Agora*, 3(2), pp.115–120.
- Mangkunegara, A.P, (2013). *Manajemen sumber daya perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Nugroho, A.D. & Kunartinah. (2012). Analisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), pp.153–169. Persada.
- Pratiwi, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pt. Admiral Lines Belawan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(2), 42-48.
- Purba, I., & Tambun, N. A. (2015). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KARYAWAN PADA GRAND SERELA HOTEL & CONVENTION MEDAN. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(1), 22-33.

- Ranita, S. V., & Santria, D. D. (2016). VERSATILITY TRANSFER DALAM PELAKSANAAN MUTASI PERUSAHAAN BUMN DI KOTA MEDAN. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(1), 01-06.
- Santayana, S. E., & Triastuti, N. (2013). ANALISIS STRES KERJA PADA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV KEBUN BAH JAMBI. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 2(2), 48-60.
- Sihombing, I. K., & Sumantri, B. (2014). ANALISIS MOTIVASI MAHASISWA DALAM BERWIRAUSAHA PADA POLITEKNIK LP3I MEDAN. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 3(2), 56-66.
- Sinambela, L.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sulaiman, F., & Nurkaydah, S. (2018). ANALISIS TATA RUANG KANTOR PADA PT. TRAKTOR NUSANTARA CABANG MEDAN. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(2), 25-32.
- Supriyanto, S., Fiani, S., Puspita, D., Murhadi, T., Salimi, F., Lismaita, L., & Aini, Z. (2019, February). Analisis Kualitas Kerja dan Disiplin Pegawai di Kelurahan Tanjung Buntung. In Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS) (Vol. 1, No. 1)
- Suryadani, S. A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Surabaya
- Suwito, R., & Yolanda, A. (2018). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kcp Marelan Medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 2(2), 1-10.
- Yolanda, A., Ranita, S. V., Idris, I., & Nurismilida, N. (2015). Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus: Ptpn Iv (Persero)-Kebun Tinjowan Simalungun). *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 69-74.