



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 13784-13794

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai dengan Aktualisasi Diri sebagai Variabel Moderasi pada UPTD KPHL Lima Puluh Kota Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat

Bora Prasetya^{1✉}, Yulihhasri²

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Email: boraprasetya@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisa Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Aktualisasi Diri Sebagai Variabel Moderasi Pada UPTD KPHL Lima Puluh Kota Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. Metode penelitian menggunakan survei dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik penarikan sampel adalah sensus yaitu penarikan sampel dengan mengambil total keseluruhan populasi yang ada pada objek penelitian. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 37 orang responden. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan bahwa Penempatan Kerja bernilai positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD KPHL Lima Puluh Kota Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. Pengembangan karir bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD KPHL Lima Puluh Kota Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. Aktualisasi Diri bernilai positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD KPHL Lima Puluh Kota Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. Aktualisasi Diri tidak menjadi moderasi antara Penempatan Kerja dengan Kinerja Pegawai dan tidak berpengaruh signifikan pada pegawai UPTD KPHL Lima Puluh Kota Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. Aktualisasi Diri tidak menjadi moderasi antara Pengembangan Karir dengan Kinerja Pegawai dan tidak berpengaruh signifikan pada pegawai UPTD KPHL Lima Puluh Kota Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci: *Penempatan Kerja, Pengembangan Karir, Aktualisasi Diri, Kinerja Pegawai.*

Abstract

This research aims to analyze the influence of job placement and career development on employee performance with self-actualization as a moderating variable at the UPTD KPHL Fifty Cities Forestry Service of West Sumatra Province. The research method uses a survey with a quantitative approach with the sampling technique being a census, namely sampling by taking the total population of the research object. In this study the total sample was 37 respondents. Based on the results of the research that has been carried out, it is concluded that Work Placement has a positive value but does not have a significant effect on Employee Performance at the UPTD KPHL Fifty Cities Forest Service of West Sumatra Province. Career development has positive value and has a significant effect on employee performance at the UPTD KPHL Fifty Cities Forestry Service of West Sumatra Province. Self-actualization has a positive value but does not have a significant effect on employee performance at the UPTD KPHL Fifty Cities Forest Service of West Sumatra Province. Self-Actualization does not moderate the relationship between Job Placement and Employee Performance and does not have a significant effect on employees of the UPTD KPHL Fifty Cities Forest Service of West Sumatra Province. Self-Actualization does not moderate career development and employee performance and does not have a significant effect on employees of the UPTD KPHL Fifty Cities Forest Service of West Sumatra Province.

Keywords: Job Placement, Career Development, Self-Actualization, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil observasi awal, maka fenomena yang terlihat dalam pencapaian kinerja adalah sebagai berikut: (1). Kurangnya pemahaman uraian tugas pekerjaan berdampak pada pencapaian target kerja. (2). Ketidaktahuan dan ketidakpahaman cara kerja menghambat pelaksanaan tugas. (3). Penugasan pekerjaan ganda akibat ketidakcocokan kemampuan dan jabatan memicu ketidakbertanggungjawaban. (4). Penempatan yang tidak tepat menghambat optimalisasi potensi pegawai. (5). Pengembangan karir yang tidak maksimal memicu kejenuhan dan penurunan kinerja. (6). Aktualisasi diri yang tidak optimal menurunkan kinerja pegawai.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pengawasan atasan langsung sangat berperan di dalam memberikan pembinaan kepada bawahan. Selain itu, pengembangan karir juga menjadi sebagai salah satu upaya untuk mendorong peningkatan kompetensi pegawai mengembangkan diri.

Penempatan harus didasarkan pada *right man on the right place and the right man behind the job*. Ketepatan penempatan pegawai pada secara umum harus sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, keahlian, namun masih ada beberapa

jabatan yang ditempati oleh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kompetensi yang tidak sesuai dengan persyaratan jabatan. Selain faktor pendidikan, kinerja di pengaruhi oleh faktor pengembangan karir aparatur merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia (Sunarsi, 2018).

Pengembangan karir mendukung efektifitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja (Runtunuwu, Lopian 2015) Pengembangan karir mempunyai kaitan yang erat dengan prestasi kerja. Untuk meningkatkan prestasi kerja, maka diperlukan peningkatan kualitas SDM baik melalui pendidikan formal maupun non formal seperti pelatihan, bimbingan teknis, dan berbagai seminar lainnya yang mendukung uraian tugas pada jabatan yang diemban.

Berdasarkan penelitian sebelumnya telah membahas topik Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara yang dilakukan oleh (Ramli & Yudhistira, 2018) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh sedangkan variabel perencanaan karir dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Lalu penelitian dengan judul Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK 1 Kedungwuni Kab. Pekalongan yang dilakukan oleh (Kurniawan et al., 2019) memperoleh hasil 64,4% kinerja karyawan (Y) di pengaruhi oleh besarnya aktualisasi diri (X1), penghargaan (X2), dan komitmen kerja (X3), sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Aktualisasi Diri Sebagai Variabel Moderasi, serta memberikan wawasan dan rekomendasi bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif, yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesa menggunakan analisis jalur (Sugiyono, 2013). Penelitian ini dilaksanakan pada UPTD KPHL Lima Puluh Kota Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat untuk menguji pengaruh penempatan pegawai, pengembangan karir dan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai. Variabel penelitian dikelompokkan menjadi variabel eksogen (Penempatan pegawai, pengembangan karir dan aktualisasi diri) dan variabel endogen (kinerja). Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian (S. Santoso, 2010) Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh pegawai UPTD KPHL Lima Puluh Kota Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 37 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Formulasi yang digunakan untuk penentuan sampel adalah formulasi Isaac dan Mitchel, yaitu : populasi = sampel. Maka sampel yang diambil adalah sebanyak 37 responden. Metode Analisa data yang dipakai yaitu analisis dengan menggunakan teknik statistika untuk membuktikan hipotesis yang diajukan sebelumnya. Analisis statistika menggunakan software SmartPLS. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Modelling (SEM) berbasis PLS. SEM merupakan teknik analisis statistik multivariat yang umumnya digunakan untuk menganalisis hubungan struktural yang relatif sulit terukur secara bersamaan. Pengujian yang digunakan dengan uji model pengukuran (Outer Model) dan uji model struktural (Inner Model).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer model atau model pengukuran dari luar, dimaksudkan untuk melihat hubungan indikator - indikator dengan variabel latennya. Model pengukuran ini memiliki tahap analisis menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas memiliki tujuan untuk mengukur atau tidaknya instrumen penelitian ataupun indikaor pada variabel penelitian. Kriteria yang digunakan pada pengujian validitas yaitu konvergen dan diskriminan. Secara konvergen, ukuran refrleksif individu dapat dikatakan tinggi apabila korelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang diukur, kemudian dinyatakan valid jika loading factor terhadap konstruk yang dituju. Untuk validitas diskriminan, kriteria yang digunakan yaitu akar kuadrat average varian extraced (AVE) yang dilihat dari nilai cross loading konstruk. Jika nilai korelasi indikator konstruk lebih tinggi dibanding dengan korelasi indikatornya terhadap konstruk lan, maka dapat dinyatakan konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Secara Konvergen

Indikator	Nilai Loading Factor	Keterangan
X1.1	0.756	Valid
X1.3	0.904	Valid
X1.4	0.849	Valid
X1.5	0.914	Valid
X1.6	0.831	Valid

X1.7	0.730	Valid
X2.2	0.814	Valid
X2.3	0.746	Valid
X2.4	0.848	Valid
X2.5	0.878	Valid
X2.6	0.791	Valid
X2.7	0.789	Valid
X2.8	0.853	Valid
X2.9	0.798	Valid
Y1	0.784	Valid
Y10	0.810	Valid
Y2	0.796	Valid
Y6	0.844	Valid
Y7	0.762	Valid
Y8	0.854	Valid
Y9	0.896	Valid
Z2	0.883	Valid
Z4	0.925	Valid
Z7	0.838	Valid
Z8	0.809	Valid

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa dari 10 Indikator pada variabel Penempatan kerja (X1) terdapat 4 indikator yang tidak ditampilkan pada tabel ini dikarenakan 4 indikator tersebut memperoleh hasil yang tidak valid atau $< 0,7$ sehingga harus di drop/hilangkan yaitu Indikator X1.2, X1.8, X1.9 dan X1.10.

Selanjutnya pada variabel Pengembangan Karir (X2) juga terdiri dari 10 indikator, namun terdapat 2 indikator yang memperoleh hasil tidak valid atau $< 0,7$ sehingga harus didrop/hilangkan yaitu indikator X2.1 dan X2.10.

Seterusnya pada variabel Kinerja Pegawai (Y) juga terdiri dari 10 indikator namun semua indikator valid sehingga harus bisa dipertahankan.

Serta pada variabel Komitmen Organisasi (Z) dari 8 indikator terdapat 4 indikator yang tidak valid sehingga harus didrop/hilangkan. Yaitu indikator Z1, Z3, Z5 dan Z6.

Setelah adanya proses menghilangkan beberapa indikator yang tidak valid, maka saat ini pada tabel telah didapatkan hasil indikator yang valid saja yakni lebih besar dari 0,7. Hasil ini menjelaskan bahwa variabel yang tinggal mempunyai validitas konvergen yang baik. Dengan demikian, indikator dapat dinyatakan valid dalam mengukur masing-masing

variabel latennya. Selanjutnya cara lain dalam uji validitas adalah menggunakan validitas diskriminan dengan melihat nilai cross loading. Berikut hasil uji validitas secara diskriminan :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Secara Diskriminan

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Extracted (AVE)	Variance
Aktualisasi Diri (Z)	0.887	0.899	0.922	0.748	
Kinerja Pegawai (Y)	0.919	0.923	0.936	0.675	
Penempatan Kerja (X1)	0.910	0.918	0.931	0.695	
Pengembangan Karir (X2)	0.928	0.93	0.941	0.665	

Berdasarkan tabel 2 dapat kita lihat bahwa nilai AVE variabel Aktualisasi Diri adalah 0,748, nilai AVE variabel Kinerja Pegawai adalah 0,675, nilai AVE Penempatan Kerja adalah 0,695 dan nilai AVE Pengembangan Karir adalah 0,665. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai AVE setiap variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,50 ini dapat diartikan bahwa seluruh variabel laten dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.2, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Konstruk dinyatakan reliable jika nilai composite reliability maupun cronbach alpha di atas 0,70 Sugiyono (2009)

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Aktualisasi Diri (Z)	0.887	0.922
Kinerja Pegawai (Y)	0.919	0.936
Penempatan Kerja (X1)	0.910	0.931

Pengembangan Karir (X2)	0.928	0.941
-------------------------	-------	-------

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel baik variabel terikat, variabel bebas maupun variabel moderasi adalah diatas 0,6. Dan nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel baik variabel terikat, variabel bebas dan variabel mediasi adalah diatas 0,7. Namun berdasarkan pengukuran reliability dengan melihat nilai *Composite Reliability* > 0,6 berarti konstruk model *reliable*.

Hasil Uji Model Struktural (Inner Moderl)

Inner model menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory. Bentuk uji model struktural ini melalui R Square dan Q Square.

R-Square

Untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive.

Tabel 4. Hasil Uji Goodness of Fit

Matrix	R Square	RSquare Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.873	0.861

R Square Kinerja Pegawai adalah 0,873 artinya bahwa besarnya pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dalah 87,3%. Besarnya pengaruh tersebut termasuk kedalam kategori besar

Q-Square

Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevan. Nilai *Q-square* 0.35 berarti model tergolong kuat, 0,15 model tergolong sedang, dan 0,02 berarti model tergolong lemah.

Tabel 5.Nilai Q-Square

Total	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Aktualisasi_Diri (Z)	148.00	148.00	
Kinerja_Pegawai (Y)	259.00	113.95	0.56
Penempatan_Kerja (X1)	222.00	222.00	
Pengembangan_Karir (X2)	296.00	296.00	

Q square dari pada Kinerja Pegawai adalah 0,56 artinya bahwa Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir dalam memprediksikan Kinerja Pegawai tergolong dalam kategori

kuat. Yang berarti menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*.

Estimasi Koefisien Jalur

Uji hipotesis merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen jika nilai t statistik > t table (1,96) dan nilai P-value < alpha (0.05).

Tabel 6. Hasil Path Coeficient Model Jalur Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Aktualisasi_Diri (Z) ->					
Kinerja_Pegawai (Y)	0.090	0.104	0.147	0.611	0.542
Penempatan_Kerja (X1) ->					
Kinerja_Pegawai (Y)	0.190	0.201	0.151	1.258	0.209
Pengembangan_Karir (X2) ->					
Kinerja_Pegawai (Y)	0.691	0.666	0.193	3.579	0.000

Hasil koefisien jalur pada tabel 6 diatas, dapat diuraikan sebagai berikut :

Nilai original sampel sebesar 0,090 dan T-statistics sebesar 0,611 < T-table 1,96 pada selang kepercayaan 95% dan dengan nilai p values sebesar 0,542 > 0,05, sehingga disimpulkan bahwa aktualisasi diri positif namun tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama ditolak.

Nilai original sampel sebesar 0,190 dan T-statistics sebesar 1,258 > T-table 1,96 pada selang kepercayaan 95% dan dengan nilai p values sebesar 0,209 > 0,005, sehingga disimpulkan bahwa penempatan kerja positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua ditolak.

Nilai original sampel sebesar 0,691 dan T-statistics sebesar 3,279 > T-table 1,96 pada selang kepercayaan 95% dan dengan nilai p values 0,000 < 0,005, sehingga disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Tabel 7. Moderasi Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
--	---------------------	-----------------	----------------------------	--------------------------	----------

Penempatan_Kerja (X1) >					
Aktualisasi Diri (Z) ->					
Kinerja_Pegawai (Y)	-0.196	-0.209	0.191	1.029	0.304
Pengembangan_Karir (X2)					
> Aktualisasi Diri (Z) ->					
Kinerja_Pegawai (Y)	0.142	0.157	0.18	0.789	0.431

Hasil P-Values Penempatan Kerja tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan Aktualisasi Diri sebagai variabel moderasi adalah sebesar 0,304 > 0,05 sehingga demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis keempat (H4) ditolak.

.Berdasarkan hasil pengolahan data P-Values Pengembangan Karir tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan Aktualisasi Diri sebagai variabel moderasi adalah sebesar 0,431 > 0,05 sehingga demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis keempat (H5) ditolak.

Hasil pengolahan dan pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pemberdayaan pegawai terhadap efektivitas kerja karena nilai signifikan atau tingkat alpha yang ditetapkan lebih besar yaitu 0,417, sehingga hipotesa yang diajukan ditolak . Namun jika pemberdayaan pegawai ditingkatkan maka tidak tertutup kemungkinan efektivitas kerja akan meningkat dikarenakan hasil dari original sampel yang memiliki nilai 0,084 dan memiliki hubungan positif.

Penelitian ini memperoleh hasil yang berbeda dengan penelitian oleh (Tijow et al., 2021) yang menunjukkan hasil pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan dan kinerja maka terdapat pengaruh langsung antara Penempatan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Rialmi & Patoni, 2020) mengemukakan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memperoleh hasil yang berbeda dengan penelitian oleh (Farma, 2021) memperoleh hasil bahwa besarnya pengaruh aktualisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,832 atau 83,2%. Maka hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa Aktualisasi Diri tidak Memoderasi Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD KPHL Lima Puluh Kota Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

SIMPULAN

Berdasarkan analisa dara dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penempatan Kerja bernilai positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD KPHL Lima Puluh Kota Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
2. Pengembangan karir bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD KPHL Lima Puluh Kota Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
3. Aktualisasi Diri bernilai positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD KPHL Lima Puluh Kota Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
4. Aktualisasi Diri tidak menjadi moderasi antara Penempatan Kerja dengan Kinerja Pegawai dan tidak berpengaruh signifikan pada pegawai UPTD KPHL Lima Puluh Kota Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
5. Aktualisasi Diri tidak menjadi moderasi antara Pengembangan Karir dengan Kinerja Pegawai dan tidak berpengaruh signifikan pada pegawai UPTD KPHL Lima Puluh Kota Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Farma, V. (2021). Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia Persero Divisi Regional Ii Sumatera Barat. *Institutional Repository: State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau*, 4694, 22–25.
- Kurniawan, I. A., Murdiati, S., & Subroto, S. (2019). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK 1 Kedungwuni Kab. Pekalongan. *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 11(2), 158–172. <https://doi.org/10.24905/permana.v11i2.44>
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816.
- Rialmi, Z., & Patoni, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 210–221. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v4i2.129>
- S. Santoso. (2010). *Statistik Multivariat*. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode penelitian manajemen*. CV. Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Tangerang : Asmoro Media Tama*, 3–214.
- Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity*, 2(1), 26–30.