

**PENGARUH MANAJEMEN KARIR ORGANISASIONAL DAN MANAJEMEN
KARIR INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS
KARIR KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT. Sinar Sosro Cabang Banjar)**

Ita Shinta Dewi¹, Renny Sri Purwanti², Nina Herlina³
Fakultas Ekonomi Universitas Galuh
shintiaita@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini difokuskan pada Manajemen Karir Organisasional dan Manajemen Karir Individu Terhadap Efektivitas Karir Karyawan (PT. Sinar Sosro Cabang Banjar). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: Seberapa besar pengaruh manajemen karir organisasional terhadap efektivitas karir karyawan di PT. Sinar Sosro cabang Banjar, Seberapa besar pengaruh manajemen karir individu terhadap efektivitas karir karyawan di PT. Sinar Sosro cabang Banjar. Seberapa besar pengaruh manajemen karir organisasional dan manajemen karir individu terhadap efektivitas karir karyawan di PT. Sinar Sosro cabang Banjar. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan regresi sederhana dan regresi berganda, koefisien korelasi dan koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji t dan Uji F. Data yang digunakan adalah data primer seta data sekunder yang diambil dari catatan hasil wawancara dengan pihak PT. Sinar Sosro Cabang banjar terutama Pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia, serta jawaban dari daftar pertanyaan-pertanyaan yang dibuat dalam bentuk kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Manajemen Karir Organisasional terhadap Efektivitas Karir Karyawan sebesar 4,44%, sisanya 95,55% dipengaruhi faktor lain. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Pengaruh Manajemen Karir Individu terhadap Efektivitas Karir Karyawan sebesar 4,27%, sisanya 95,72% dipengaruhi faktor lain. Sedangkan penelitian mengenai Pengaruh Manajemen Karir Organisasional dan Manajemen Karir Individu terhadap Efektivitas Karir Karyawan menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $2,395 < 2,32$, maka artinya secara simultan berpengaruh signifikan antara Manajemen Karir Organisasional dan Manajemen Karir Individu terhadap Efektivitas Karir Karyawan pada PT. Sinar Sosro Cabang Banjar.

Kata Kunci : Manajemen Karir Organisasional; Manajemen Karir Individu dan; Efektivitas Karir Karyawan.

PENDAHULUAN

Konteks persaingan global yang semakin terbuka dimana persaingan yang begitu ketat dari berbagai bidang didalamnya, yang tidak lepas dari seemua unsur kebutuhan manusia seperti sekarang ini, banyak tantangan yang harus dihadapi. Dengan semakin ketatnya persaingan dunia usaha dan sulitnya mempertahankan kredibilitas, maka setiap perusahaan harus melakukan berbagai strategi bisnis agar bisa bertahan bahkan terus menjadi perusahaan yang maju. Merencanakan strategi bisnis tersebut, perusahaan harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang berkualitas, agar dapat memberikan kontribusi positif untuk

perusahaan, serta mampu bersaing dalam konteks global dan ikut mendorong pembangunan nasional.

Seperti halnya dikemukakan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa : “Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”. Undang-undang diatas telah dijelaskan bahwa perusahaan harus membuka seluas-luasnya kesempatan untuk karyawan dan calon karyawan dalam mewujudkan kesejahteraan, keadilan dan kemakmurannya dengan cara melakukan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dilaksanakan dalam rangka mengelola personalia yang ada dalam lingkungan suatu organisasi atau perusahaan karena karyawan merupakan faktor utama untuk menjalankan fungsi perusahaan dalam rangka mencapai efisiensi dan efektivitas kerja terutama pada sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia memiliki fungsi operasional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa: “Perusahaan harus menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminatif atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”. Dengan tercapainya kesejahteraan karyawan, maka membuktikan bahwa manajemen karir yang dirancang berkontribusi positif terhadap efektifitas karir karyawan. seperti penelitian yang dilakukan oleh De Vos, et. al. (2006) membuktikan bahwa “Ada hubungan yang positif antara manajemen karir dan kesuksesan karir karyawan. Dari penjelasan di atas peneliti mengambil salah satu contoh perusahaan yang ternama di Indonesia yaitu PT. Sinar Sosro. Sejak berdiri sampai dengan saat ini menunjukkan perkembangan usaha yang pesat dilihat dari skala usaha dan hasil usahanya. Salah satu kunci sukses terletak pada strategi perencanaan dan pengembangan karirnya, hingga menghantarkan pada penghargaan-penghargaan selama puluhan tahun. Tersebar kantor cabang PT. Sinar Sosro di berbagai kota salah satu nya di kota banjar, Jawa Barat.

Manajemen karir organisasional bagi karyawan ini dapat dikatakan menjadi bentuk usaha dalam pengembangan karir karyawan. Hal ini dapat memupuk komitmen dari

karyawan untuk membangun karirnya dalam perusahaan. Selain adanya dorongan dari manajemen SDM untuk produktifitas karyawan dalam pencapaian karir, disamping itu ada komitmen yang harus dimiliki oleh karyawan. Seseorang yang memiliki keinginan dalam pengembangan karirnya kedepan tentu saja memiliki komitmen pada karir yang dijalankannya. Seseorang yang memiliki komitmen pada karirnya maka akan mendorong seseorang untuk mencapai kesuksesan karirnya. Selain dari organisasi dan komitmen individu, akan lebih baik apabila karyawan secara pribadi juga memiliki manajemen kariernya melalui perencanaan dan taktik. Perencanaan dan taktik yang ditetapkan oleh karyawan akan mendorong karyawan untuk mencapai target-target pribadi yang ia tetapkan sendiri untuk karirnya. Hal ini dapat mendorong kinerja karyawan lebih produktif dan efektif dalam menjalankan tugasnya karena ada motivasi yang ada dalam dirinya. Dengan demikian manajemen karir organisasional akan mendorong efektivitas karir secara eksternal sedangkan manajemen karir individu dan komitmen karir akan mendukung pencapaian karir individu dalam organisasi secara internal. Sebagai data awal berikut penulis sajikan tabel jumlah karyawan PT. Sinar Sosro cabang Banjar tahun 2014 sampai 2018 berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan
PT. Sinar Sosro Cabang Banjar Tahun 2014-2018

Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan							
Tahun	SD	SLTP	SLTA	D3	S1	S2	Jumlah
2014	3	3	11	4	13	1	35
2015	1	3	9	7	13	0	33
2016	2	4	13	7	15	2	43
2017	1	4	13	7	9	1	35
2018	0	2	10	8	10	1	30

Sumber : Data Karyawan PT Sinar Sosro Cabang Banjar (diolah)

Tabel 1.1 diatas menunjukkan banyaknya jumlah karyawan selama lima tahun di PT Sinar Sosro cabang Banjar tahun 2014 – 2018. Dilihat dari jumlah karyawan setiap tahunnya mengalami kenaikan dan penurunan. Jumlah karyawan terbanyak terjadi pada tahun 2016 dan jumlah karyawan paling sedikit terjadi pada tahun 2018 dengan jumlah 30 orang. Akan tetapi apabila dilihat dari tingkat pendidikan terakhir pada PT Sinar Sosro cabang Banjar mengalami perbaikan, antara lain karyawan dengan tingkat pendidikan terendah pada tahun 2018 yakni Sekolah Dasar (SD) sudah tidak ada. Serta bertambahnya karyawan pada tingkat

pendidikan Diploma-3 (D3) dan Strata-1 (S1). Hal ini menunjukan bahwa PT Sinar Sosro cabang Banjar memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi. Sebaliknya dialami oleh PT. Sinar Sosro cabang Banjar. Pada tahun 2018 lalu sudah 5 orang dari 35 mengundurkan diri dari periode bulan Februari sampai Oktober 2018 dengan berbagai macam alasan. Salah satu alasannya adalah karena mendapat tawaran atau kesempatan dari perusahaan lain seperti gaji yang lebih tinggi, jabatan yang lebih tinggi, pekerjaan yang lebih sesuai dengan minat karyawan tersebut, dan fasilitas perusahaan yang diberikan. Alasan lainnya adalah karena dapat lebih menunjang karir mereka selanjutnya di perusahaan tersebut seperti kenaikan jabatan atau mendapat promosi, dan alasan yang lain adalah karena terdapat karyawan yang ingin melanjutkan usaha orangtuanya (sumber : wawancara dan studi kepustakaan) Dari permasalahan diatas dapat dilihat bahwa manajemen karir bisa berpengaruh positif apabila dijalankan dengan efektif dan tepat, sedangkan apabila kurang efektif akan berdampak negatif, seperti yang terjadi pada PT Sinar Sosro cabang Banjar, diantaranya kurang efektifnya pelaksanaan manajemen karir di PT Sinar Sosro Cabang Banjar, tidak ada kontribusi perusahaan dalam perencanaan karir karyawannya, belum ada jenjang karir yang sesuai dengan minat karyawan, kurangnya loyalitas karyawan untuk perusahaan pada PT Sinar Sosro cabang Banjar, dan kepuasan kerja yang belum maksimal.

LANDASAN TEORI

Manajemen Karir Organisasional

Karir manajemen menurut Greenhaus et all (2003 : 12) “*career management as a process by which individual develop, implement, and monitor career goals and strategies. For the time being, career management can be briefly described as an ongoing process in which an individual*”. Berdasarkan pada pengertian ini berarti karir manajemen dapat diartikan proses pengembangan diri individu, implementasi, dan pengawasan karir pada tujuan dan strategi. Karir manajemen menurut Hall et al (2000 : 568) : “*Career management is defined as a dynamic process in which individuals gather information on their own likes, dislikes, strengths, weaknesses, and on the world of work; develop realistic career goals; develop and implement strategies to achieve these goals; and obtain feedback to promote career decision making*”.

Indikator Manajemen Karir Organisasional

Menurut Priyono dan Marnis (2008:183) Manajemen karir organisasional dapat mencapai efektivitas manajemen karir dengan memberikan beberapa indikator. Indikator dari manajemen karir organisasional sebagai berikut :

1. Pendidikan yang berkaitan dengan karir
2. Petunjuk keahlian
3. Konseling karir
4. Peluang *on the job training*
5. Pilihan (opsi) karir

Dari penjelasan diatas perencanaan karir organisasional mengintegrasikan kebutuhan sumber daya manusia dan sejumlah aktivitas karir, lebih menekankan pada jenjang atau jalur karir yang harus dilalui. Untuk itu maka dapat diartikan bahwa manajemen karir organisasional merupakan arah pengelolaan karir yang disediakan perusahaan dan aktivitas peningkatan karir yang mendukung SDM yang ada dalam perusahaan dalam mencapai karir yang telah ditetapkan.

Manajemen Karir Individu

Menurut Orpen (2000 : 28) manajemen karir individu adalah proses seseorang melakukan kontrol dan perencanaan pada karirnya dengan cara mengidentifikasi tujuan yang berkaitan dengan karir berupa kekuatan, kelemahan dan mengambil langkah-langkah yang berguna untuk mencapai tujuan karir yang diharapkannya. Manajemen karir diri sendiri dilakukan melalui pencarian informasi tentang diri seseorang tersebut, proses networking, dan meraih penghargaan demi melengkapi sukses dalam kerjanya (Sturges et al. 2002 : 733). Adanya manajemen karir individu didasarkan pada sikap proaktif karyawan yang peduli untuk melakukan manajemen pada karirnya (De Vos, et. al. 2006 : 5).

Indikator Manajemen karir individu

Manajemen karir individu adalah usaha yang pribadi atau individu untuk mencapai karir yang disediakan oleh organisasi (Pringadi, 2008:63). Indikator dari manajemen karir individu sebagai berikut :

1. Tujuan berkarir
2. Pertimbangan pekerjaan lain
3. Strategi berkarir
4. Kemampuan berkarir
5. Pemanfaatan kesempatan berkarir

Dari pengertian diatas bahwa manajemen karir individu lebih berkaitan pada diri karyawan secara pribadi. Artinya ada perencanaan dalam diri karyawan untuk mencapai posisi tertentu yang berkaitan dengan karir yang ingin dicapai. Untuk itu individu harus mampu mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan dirinya untuk menuju proses pencapaian karir yang telah dibangun secara pribadi. Manajemen karir individu ini meliputi tujuan karir, strategi berkarir, kemampuan berkarir dan pemanfaatan kesempatan berkarir.

Efektivitas Karir

Efektivitas karir yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pencapaian atau kesuksesan karir yang dicapai oleh karyawan sesuai jalur yang disediakan organisasi (Priyono dan Marnis, 2008:184).

Indikator Efektivitas Karir

Menurut Priyono dan Marnis(2008:184) Efektivitas karir diukur dengan indikator :

1. *Reward*
2. Kepuasan
3. Kemampuan
4. Peningkatan karir

Dari penjelasan diatas, perusahaan melakukan perencanaan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan serta pencapaian efektivitas karir. Perencanaan karir berkontribusi terhadap pertumbuhan karyawan dan meningkatkan kualifikasi karyawan untuk kesempatan berkarir di organisasi dimasa mendatang. Maka diperlukan manajemen karir agar karir dapat dicapai secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian semakin efektif

manajemen karir organisasi maka semakin tinggi efektivitas karir karyawan. Dari perspektif individu sendiri, individu memiliki manajemen dalam mencapai karir tertentu, meskipun perusahaan menyediakan rencana atau jalur karir yang baik, efektivitas karir tidak akan tercapai apabila individu sebagai karyawan tidak memiliki perencanaan dalam pencapaian karir serta kompetensi diri sebagai penunjang karir.

METODE PENELITIAN

Peneliti ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif dan untuk meneliti ulang hasil penelitian sebelumnya. Menurut Sugiyono menyatakan bahwa : “Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” Menurut Sugiyono (2018:80) mendefinisikan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah para karyawan PT. Sinar Sosro Cabang Banjar. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Menurut Sugiyono (2018:81) mendefinisikan “Sampel jenuh adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut”. Sampel dalam penelitian ini yaitu 30 Karyawan PT. Sinar Sosro Cabang Banjar yang terdiri dari berbagai divisi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Manajemen Karir Organisasional Terhadap Efektivitas Karir Karyawan PT. Sinar Sosro Cabang Banjar

Sturges et al (2002 : 732) menganggap bahwa manajemen karir organisasi sangat penting untuk kelangsungan hidup organisasi. Bahkan, manajemen karir organisasional ini menurut Sturges dapat mendukung terhadap pemenuhan kontrak psikologis yang diharapkan oleh karyawan. Selain itu menurut Thite (dalam Cline dan Kisamore, 2008 : 4) organisasi

yang melakukan manajemen karir organisasi akan lebih mengetahui dan mampu membantu karyawan untuk mencapai dan menerapkan strategi yang sedang dijalani oleh organisasi. Menurut Orpen (2000) bahwa semakin baik manajemen karir organisasional maka akan meningkatkan kesuksesan karir karyawan. Dari pembahasan diatas bahwa manajemen karir organisasional berada pada kategori Baik Artinya bahwa manajemen karir organisasional di PT. Sinar Sosro Cabang Banjar termasuk dalam interpretasi kategori Baik. Dengan demikian manajemen karir organisasional yang telah dilaksanakan oleh perusahaan berjalan dengan baik dan mampu membantu karyawan untuk menentukan karir sesuai dengan keahlian dan pendidikan yang dimilikinya. Sehingga karyawan akan terbantu dan terarahkan untuk mencapai tujuan karirnya serta perusahaan pun mampu bersaing dalam pasar global dengan adanya kualitas karyawan yang berprestasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan Orpen (2000:165) yang menyatakan bahwa, “Manajemen karir organisasional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah manajemen perusahaan dalam mengelola karir karyawan melalui kebijakan dan praktek untuk meningkatkan efektivitas karir karyawan”.

Pengaruh Manajemen Karir Organisasional Terhadap Efektivitas Karir Karyawan PT. Sinar Sosro Cabang Banjar

Menurut Orpen (2000 : 28) manajemen karir individu adalah proses seseorang melakukan kontrol dan perencanaan pada karirnya dengan cara mengidentifikasi tujuan yang berkaitan dengan karir berupa kekuatan, kelemahan dan mengambil langkah-langkah yang berguna untuk mencapai tujuan karir yang diharapkannya. Manajemen karir diri sendiri dilakukan melalui pencarian informasi tentang diri seseorang tersebut, proses networking, dan meraih penghargaan demi melengkapi sukses dalam kerjanya (Sturges et al. 2002 : 733). Dalam penelitian ini tentu ada hubungan antara manajemen karir individu terhadap eEfektivitas karir karyawan yang diungkapkan oleh teori diatas yang menyatakan bahwa Manajemen Karir Individu berpengaruh terhadap Efektivitas Karir Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Manajemen Karir Individu yang dijalankan dengan baik akan mampu untuk menentukan Efektivitas Karir Karyawan. Dari pembahasan diatas bahwa manajemen karir individu berada pada kategori Sangat Baik , Artinya bahwa manajemen karir individu di PT. Sinar Sosro Cabang Banjar termasuk dalam interpretasi kategori Sangat Baik. Dengan demikian manajemen karir individu telah dilakukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan keahlian dan membuka kesempatan berkarir dalam mencapai tujuan karir.

Sehingga karyawan terus memberikan target kepada dirinya dan berusaha terus untuk dapat mencapai target yang telah diberikan perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Pringadi (2008:63) yang menyatakan bahwa, “Manajemen karir individu adalah usaha yang pribadi atau individu untuk mencapai karir yang disediakan oleh organisasi”.

Pengaruh Manajemen Karir Organisasional dan Manajemen Karir Individu terhadap Efektivitas Karir Karyawan PT. Sinar Sosro Cabang Banjar

Efektivitas karir yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pencapaian atau kesuksesan karir yang dicapai oleh karyawan sesuai jalur yang disediakan organisasi (Priyono dan Marnis, 2008:184). Pengaruh Manajemen Karir Organisasional dan Manajemen Karir Individu terhadap Efektivitas Karir Karyawan pada PT. Sinar Sosro Cabang Banjar. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi menunjukkan hubungan antara Manajemen Karir Organisasional dan Manajemen Karir Individu dengan Efektivitas Karir Karyawan pada PT. Sinar Sosro Cabang Banjar adalah korelasi positif. Penelitian ini sejalan dengan Simamora (2005:76) menjelaskan bahwa, “Karir bukanlah sesuatu yang harus diserahkan pada setiap karyawan saja, melainkan karir haruslah dikelola oleh organisasi untuk memastikan alokasi sumber daya manusia, modal yang efisien dan efektivitas kinerja”. Menurut Simamora (2005:77), “Peran organisasi dalam perencanaan karir menyerupai suatu ekstensi rekrutmen eksternal. Meskipun rekrutmen eksternal mengidentifikasi dan memikat kumpulan pelamar eksternal, hal ini biasanya merupakan kontak pertama antara perusahaan dan karyawan”. Dalam penelitian ini ternyata sesuai dengan yang diungkapkan oleh teori diatas yang menyatakan bahwa Manajemen Karir Organisasional dan Manajemen Karir Individu berpengaruh terhadap Efektivitas Karir Karyawan.

KESIMPULAN

Manajemen karir organisasional di PT. Sinar Sosro Cabang Banjar termasuk dalam interpretasi kategori Baik. Sebaiknya untuk mempertahankan kondisi seperti saat ini, perusahaan harus terus mendukung dan membuka kesempatan seluas-luasnya untuk menunjang karir karyawan dengan cara pelatihan rutin berkaitan dengan keahlian dan pendidikan, membantu karyawan untuk menentukan tujuan karirnya dengan melakukan penilaian kerja dan kesesuaian posisi kerja secara berkala. Manajemen karir individu di PT.

Sinar Sosro Cabang Banjar termasuk dalam interpretasi kategori Sangat Baik. Sebaiknya untuk meningkatkan manajemen karir individu, karyawan diharapkan terus memiliki target sendiri sebagai tujuan karirnya, bersedia diikuti sertakan dalam pelatihan, dan terus bersaing secara sehat dalam meningkatkan kinerja serta keahliannya. Efektifitas karir karyawan di PT. Sinar Sosro Cabang Banjar termasuk dalam interpretasi kategori Sangat Baik. Pencapaian Efektivitas Karir Karyawan saat ini sebaiknya dapat dipertahankan dengan terus memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dalam bentuk apapun untuk memotivasi karyawan agar tetap memiliki rencana atau strategi dalam mencapai tujuan karirnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agut, S. dan Grau, R., 2002, *Managerial Competency Need and Training Requests: The Case of the Spanish Tourist Industry*, *Human Resource Development Quarterly*, Vol 13, no 1.31-51.
- Amstrong, M., 1999, *A Hand Book of Human Resource Management Practice*, Kogan Page Limited, London.
- Byars, L. L. dan Rue, L. W., 1997. *Human Resource Management*, 5th Edition, The McGraw-Hill Companies, Inc., Chicago
- Dessler, Gary., 2000, *Manajemen Personalia*, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Cascio, Wayne F. 2014. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: Mcgraw and Hill.
- Ghozali, Imam, 2002, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2000, *Perilaku Struktur Proses Organisasi 2*, Terjemahan. Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Greenhaus, Jeffrey H, Gerard AC & Veronica MG., 2003, *Career Management*, Harcourt College Publishers, Orlando.
- Hadi, Sutrisno, 1991, *Analisis butir untuk instrumen*, Edisi pertama, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hair, Joseph. F, Jr, Andersson, Roplph. E, Tatham, Ronald. L, and Black, William.C., 1998, *Multivariate Data Analysis*. 5th Edition. Prentice-Hall International, Inc., New Jersey

- Hall, D. T., and D. E. Chandler. 2005. *Psychological Success: When the Career Is a Calling*. Journal of Organizational Behavior 26 (2):555-576.
- Handoko, T. Hani., 2000, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu, Hasibuan. SP, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moh Ma'sud, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Mukhamad Saekan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Nora Media Enterprise. Kudus. 2010.
- Pringadi, Edi. 2008 Tesis: *Analisis Pengaruh Manajemen Karir Organisasional, Manajemen Karir Individu, dan Kompetensi Terhadap Efektifitas Karir Karyawan*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Priyono, Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Sidoarjo. 2008.
- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Sidoarjo. 2010.
- S. Nasution. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. PT. Tarsito. Bandung. 2003.
- Simamora, Henry, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singgih Santoso, 2002, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo Jakarta.
- Spencer, L. M dan Spencer, S. M., 1993, *Competent at Work. Model for Superior Performance*. John Wiley & Son, Inc. New York, Brisbane, Chichester, Toronto, Singapore.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Mackenzie D. K. (2002). *A Longitudinal Study Of The Relationship Between Career Management And Organizational Commitment Among Graduates In The First Ten Years At Work*. Journal of Organizational Behavior, 23(6), 731-748
- Sulaiman, Wahid. 2004, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Penerbit PT. ANDI Yogyakarta

Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Terry, George, dan Leslie W. Rue. 2010. *Dasar – Dasar Manajemen*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Umar, Husein, 1999, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Penerbit Rajawali Press Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.