



**PENGARUH MANAJEMEN KARIR ORGANISASI, MANAJEMEN
KARIR INDIVIDU DAN KOMITMEN KARIR TERHADAP
EFEKTIVITAS KARIR KARYAWAN**

(PADA PT PG RAJAWALI 1 UNIT PG KREBET BARU MALANG)

Reny Afrevita*)

Renyv479@gmail.com

Abdul Qodir Djaelani**)

Achmad Agus Priyono***)

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

**EFFECT OF ORGANIZATIONAL CAREER MANAGEMENT,
INDIVIDUAL CAREER MANAGEMENT AND CAREER COMMITMENT
TO EMPLOYEE CAREER EFFECTIVENESS**

(AT PT PG RAJAWALI 1 UNIT PG KREBET BARU MALANG)

ABSTRACT:

This study aims to determine and analyze the influence of organizational career management, individual career management and career commitment to HR employees. Respondents in this study were employees of PT PG Rajawali 1 Unit PG Kretbet Baru Malang. The research sample consisted of 61 HR Employees selected by the survey method. This type of research uses quantitative research with data collection methods used are distributing questionnaires and interviews. Data analysis using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 14,0 for windows software. The results showed that partially organizational career management variables and individual career management had an effect on the positive direction of employee career effectiveness while the career commitment variable had a negative influence on the career effectiveness of employees of PT PG Rajawali 1 Unit PG Kretbet Baru Malang. And simultaneously the organizational career management variables, individual career management and career commitment positively influence the career effectiveness of employees of PT PG Rajawali 1 Unit PG Kretbet Baru Malang.

Keywords: organizational career management, individual career management and career commitment, career effectiveness.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting didalam suatu perusahaan maupun organisasi, dikatakan penting karena tanpa adanya sumber daya manusia yang baik cita-cita perusahaan tersebut akan sulit dicapai sesuai targetnya karena peran sumber daya sangat menentukan tujuan suatu perusahaan. Maka dari itu

sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat berjalan dengan semestinya.

Untuk mencapai karir yang diinginkan karyawan harus bekerja dengan giat dan menganggap meningkatkan karir adalah tujuan yang harus dicapai. Dalam proses melakukan pengembangan karir karyawan diharapkan menemukan atau menggali kemampuan-kemampuan yang terpendam. Pengembangan karir juga bisa didasari oleh gaji dan kompensasi dan juga memastikan posisi yang diharapkan akan menunjang kehidupan dimasa yang akan datang.

Karyawan yang menganggap karir sebagai tujuan hidup maka secara otomatis karyawan akan berkomitmen dengan apa yang dilakukannya, dan untuk membuktikan hal tersebut seseorang akan terus berkembang dan meningkatkan efektivitas karirnya. Untuk mencari pengakuan dari perusahaan atau organisasi. Perusahaan juga harus memiliki komitmen pada pengembangan karir karyawan, maka dampak yang positif akan dirasakan dari dua pihak karyawan dan perusahaan atau organisasi.

Rumusan Masalah

Dari keterangan latar belakang diatas, penelitian merumuskan beberapa masalah yang timbul diantaranya :

- a. Apakah variabel manajemen karir organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas karir karyawan PT PG Rajawali 1 Unit PG Kabet Baru Malang?
- b. Apakah variabel manajemen karir individu berpengaruh positif terhadap efektivitas karir karyawan PT PG Rajawali 1 Unit PG Kabet Baru Malang?
- c. Apakah variabel komitmen karir berpengaruh positif terhadap efektivitas karir karyawan PT PG Rajawali 1 Unit PG Kabet Baru Malang?
- d. Apakah variabel manajemen karir organisasi, manajemen karir individu dan komitmen karir berpengaruh positif terhadap efektivitas karir karyawan PT PG Rajawali 1 Unit PG Kabet Baru Malang?

Tujuan

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh manajemen karir organisasi terhadap efektivitas karir karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh manajemen karir individu terhadap efektivitas karir karyawan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komitmen karir terhadap efektivitas karir karyawan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh manajemen karir organisasi, manajemen karir individu dan komitmen karir terhadap efektivitas karir karyawan.

Manfaat

- a. Bagi peneliti diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti untuk masuk dalam dunia kerja dan menyusun karirnya didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dan juga menambah pemahaman tentang penelitian yang dilakukan tersebut.
- b. Bagi peneliti lainnya hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan untuk menambah referensi untuk penelitian yang selanjutnya atau digunakan untuk memperkaya ilmu pengetahuan tentang penelitian ini.
- c. Bagi perusahaan dengan dilakukan penelitian ini diharapkan bisa menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

TINJAUAN TEORI

a. Manajemen Karir Organisasional

Manajemen karir organisasi adalah suatu jalur yang disediakan oleh perusahaan guna membantu karyawan untuk meningkatkan karir yang sudah ditargetkannya.

Manfaat dari pelaksanaan manajemen karir organisasi menurut (Cline dan Kisamore: 2008) ada lima yaitu :

1. Memperluas kesempatan karir.
2. Menerapkan budaya dan menerapkan talenta.
3. Meningkatkan komitmen organisasi.
4. Meningkatkan sukses karir.
5. Memenuhi kontrak psikologis karyawan.

b. Manajemen Karir Individu

Individu melakukan perencanaan karir dengan cara mengevaluasi diri sendiri dan menemukan kekuatan dan kelemahan dalam dirinya. Melakukan beberapa kegiatan untuk menunjang proses meningkatkan karirnya yang nantinya akan menciptakan identitas diri.

Faktor pendorong karyawan melakukan manajemen karir individu antara lain :

1. Berusaha untuk meningkatkan status dalam organisasi.
2. Meningkatkan pendapatan atau gaji.
3. Mengutarakan kecenderungan pada pekerjaan.
4. Memperbaiki kinerja
5. Mempertahankan atau meningkatkan kemampuan pasar.

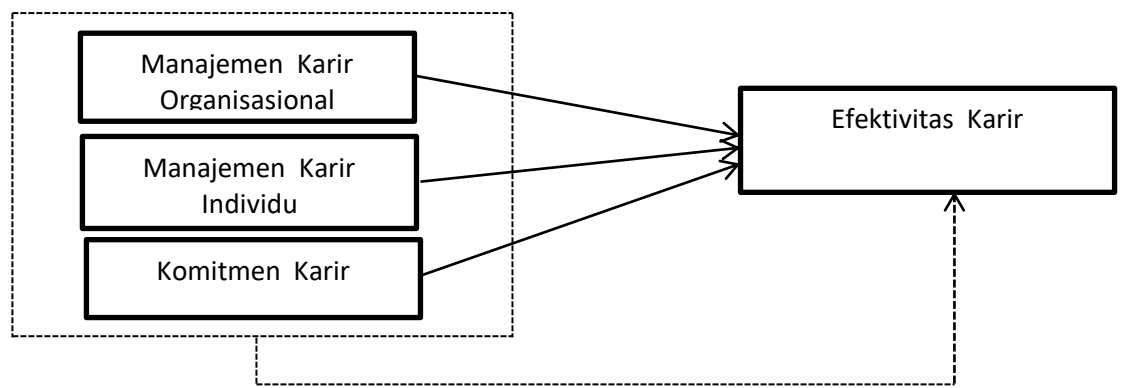
c. Komitmen Karir

Komitmen karir terbentuk dengan sendirinya didapat dari proses melakukan perencanaan karir tujuan karir dan terbentuk identitas karir. Seseorang yang memiliki komitmen dalam berkarir akan lebih fokus dalam melakukan pekerjaannya maka akan menghasilkan efektivitas kerja yang baik dan lebih profesional dalam melakukan pekerjaannya.

d. Efektivitas karir

Efektivitas karir adalah keberhasilan kerja yang didapatkan oleh seorang karyawan sesuai dengan batas yang sudah ditargetkan. Pencapaian ini juga dapat didapat dari hasil kerja yang kompeten, dukungan dari perusahaan dan banyak lagi faktor pendukung lainnya.

Kerangka Konseptual



Gambar kerangka konseptual

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis dan dasar penelitiannya, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena penelitian ini melakukan analisis data dengan prosedur statistik dan permodelan statistik, guna untuk menguji teori dan variabel yang diteliti yang berhubungan dengan angka. Penelitian ini termasuk penelitian survey karena mengumpulkan data yang diperoleh dilakukan dengan cara wawancara dan menyebarkan kuesioner dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan.

Definisi dan Operasional Variabel

a. Manajemen Karir Organisasi (X1)

Manajemen karir organisasi mencakup berbagai kebijakan dan tindakan organisasi untuk meningkatkan efektivitas karir dari pekerjaannya. Adapun indikatornya adalah :

1. Adanya kebijakan karir dalam organisasi
2. Harapan yang diberikan untuk berkarir
3. Dukungan untuk berkarir
4. Data yang mendukung

b. Manajemen Karir Individu (X2)

Proses seorang karyawan untuk mengatur karirnya sendiri dengan memperhatikan apa yang ada didalam dirinya seperti kelebihan dan kekurangan. Indikatornya adalah :

1. Fleksibilitas
2. Orientasi pada tujuan
3. Orientasi pada aktivitas
4. Orientasi pada peran

c. Komitmen Karir (X3)

Adalah hubungan psikologis antara pribadi pekerjaan dengan jabatan atau pekerjaan yang telah dipilihnya. Komitmen karir didapatkan atau dibentuk oleh diri kita sendiri dan dibarengi dengan dukungan dari organisasi. Indikatornya adalah:

1. Resiliensi
2. Identitas
3. Perencanaan

d. Efektivitas Karir (Y)

Tercapainya karir yang ditargetkan organisasi. Efektivitas karir tidak bisa dinilai oleh diri sendiri tapi juga dinilai oleh perusahaan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas karir adalah sebagai berikut :

1. Prestasi gaji dan posisi
2. Sikap karir
3. Keadaptasian karir
4. Identitas karir

Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

1. Data primer adalah data yang didapat dari objek penelitian, misalnya hasil wawancara pihak yang bersangkutan dan juga hasil laporan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain yang relevan yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

Metode Pengumpulan Data

1. Studi Perpustakaan (*Library Research*)
Peneliti mengambil data dan teori yang sesuai dengan masalah yang akan diteliti, memilih data yang sekiranya normal dan teori yang relevan. Peneliti juga menggunakan bahan pustaka yang lain seperti artikel, jurnal buku dan penelitian terdahulu.
2. Studi Lapangan (*Field Research*)
Studi lapangan yang dilakukan oleh peneliti seperti observasi lapangan seperti melakukan wawancara kepada karyawan atau pimpinan organisasi

yang bersangkutan, juga membagikan koesioner guna untuk mendapatkan data yang sesuai.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Variabel independen manajemen karir organisasi (X1), manajemen karir individu (X2) dan komitmen karir (X3) dan variabel dependen efektivitas karir (Y) dikatakan valid karena r hitung $>$ r tabel dengan tingkat signifikansi 5 %.

b. Uji Reliabilitas

Dari hasil perhitungan variabel manajemen karir organisasi (X1), manajemen karir individu (X2) dan komitmen karir (X3) bisa disimpulkan semua variabel dinyatakan reliabel kecuali efektivitas karir (Y) karena nilai yang diperoleh $<$ r tabel.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parametersa	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.93925633
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.080
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.649
Asymp. Sig. (2-tailed)		.793

a. Test distribution is Normal.

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai sebesar 0,798 $>$ 0,05 yang artinya data yang diperoleh berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Variabel	Nilai VIF	Nilai Tolerance	Keterangan
X1	1,045	0,957	Tidak terjadi masalah multikolonieritas
X2	1,234	0,811	Tidak terjadi masalah multikolonieritas
X3	1,195	0,837	Tidak terjadi masalah multikolonieritas

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan bisa dilihat bahwa nilai VIF menunjukkan kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 dan dapat diambil kesimpulan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolonieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
X1	0,987	Tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
X2	0,928	Tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
X3	0,976	Tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil perhitungan yang didapat semua variabel menunjukkan nilai > 0.05 jika diartikan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.683	2.527		6.206	.000
X1	-.258	.115	-.276	-2.240	.029
X2	.336	.117	.383	2.865	.006
X3	-.020	.111	-.024	-.184	.855

a. Dependent Variable: Y

Dari persamaan regresi linier berganda dapat diuraikan yaitu :

1. Konstanta memiliki nilai yang positif artinya jika variabel bebas manajemen karir organisai X1, manajemen karir individu X2 dan komitmen karir X3 nilainya 0, maka efektivitas karir Y bernilai positif.
2. Variabel manajemen karir organisasi X1 berpengaruh *negative* terhadap efektivitas karir diartikan jika variabel manajemen karir organisasi terjadi kenaikan maka efektivitas karir akan menurun dengan anggapan variabel lainnya konstan.
3. Variabel manajemen karir individu X2 berpengaruh positif terhadap efektivitas karir, dapat diartikan variabel manajemen karir individu terjadi kenaikan maka efektivitas karir akan naik dengan anggapan variabel lainnya konstan.
4. Variabel komitmen karir X3 berpengaruh *negative* terhadap efektivitas karir, diartikan jika variabel komitmen karir naik maka efektivitas karir akan menurun dengan anggapan variabel lainnya konstan.

Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	Constant)	15.683	2.527		
	1	-.258	.115	-.276	.029
	2	.336	.117	.383	.006
	3	-.020	.111	-.024	.855

a. Dependent Variable: Y

1. Uji t terhadap variabel manajemen karir organisasi (X1) memiliki signifikan sebesar 0,029. Karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,029 < 0,05$) menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel manajemen karir organisasi terhadap efektivitas karir karyawan PT PG Rajawali 1 Unit PG Kerebet Baru Malang.
2. Uji t terhadap variabel manajemen karir individu (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,006. Karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,006 < 0,05$) menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel manajemen karir individu terhadap efektivitas karir karyawan PT PG Rajawali 1 Unit PG Kerebet Baru Malang.
3. Uji t komitmen karir (X3) memiliki nilai signifikan sebesar 0,855. Karena signifikan t lebih besar dari 5% ($0,855 > 0,05$) menunjukkan bahwa H0 diterima dan H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen karir terhadap efektivitas karir karyawan PT PG Rajawali 1 Unit PG Kerebet Baru Malang.

b. Uji Statistik F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.133	3	3.711	3.996	.012 ^a
	Residual	52.932	57	.929		
	Total	64.066	60			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis diatas nilai F uji sebesar 3,996 dengan tingkat signifikan sebesar 0,012 lebih < 0,05. Dengan hipotesis manajemen karir organisasi (X1), manajemen karir individu (X2) dan komitmen karir (X3) berpengaruh terhadap efektivitas karir karyawan PT PG Rajawali 1 unit PG Kribet Baru Malang. Sehingga bila disimpulkan bahwa hipotesis H4 dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.417 ^a	.174	.130	.964

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Implementasi Hasil Penelitian

a. Manajemen karir organisasional terhadap efektivitas karir karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menyatakan bahwa manajemen karir organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas karir karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Pringadi (2008) dan Rory Lasweny (2015) yang menyatakan bahwa manajemen karir organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas karir karyawan.

b. Manajemen karir individu terhadap efektivitas karir karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menyatakan bahwa manajemen karir individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas karir karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Pringadi (2008), Sri Rahayuningsih (2015) dan Rory Lasweny (2015) yang menyatakan bahwa manajemen karir individu berpengaruh secara positif terhadap efektivitas karir karyawan.

c. Komitmen karir terhadap efektivitas karir karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan bahwa komitmen karir berpengaruh *negative* terhadap efektivitas karir karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Edi Pringadi (2008), Sri Rahayuningsih (2015) dan Rory Lasweny (2015) yang menyatakan bahwa komitmen karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas karir karyawan.

d. Manajemen karir organisasi, manajemen karir individu dan komitmen karir terhadap efektivitas karir karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan bahwa manajemen karir organisasi, manajemen karir individu dan komitmen karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas karir karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayuningsih (2015), Edi Pringadi (2008) dan Rory Lasweny (2015) yang menyatakan bahwa manajemen karir organisasi, manajemen karir individu dan komitmen karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas karir karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan :

- a. Manajemen karir organisasi dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas karir karyawan PT PG Rajawali 1 Unit PG Kreet Baru Malang.
- b. Manajemen karir individu dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas karir karyawan PT PG Rajawali 1 Unit PG Kreet Baru Malang.
- c. Komitmen karir dinyatakan tidak berpengaruh terhadap efektivitas karir karyawan PT PG Rajawali 1 Unit PG Kreet Baru Malang.
- d. Manajemen karir organisasi, manajemen karir individu dan komitmen karir berpengaruh terhadap efektivitas karir karyawan PT PG Rajawali 1 Unit PG Kreet Baru Malang.

Keterbatasan

- a. Penelitian ini dilakukan di PT PG Rajawali 1Unit PG Kreet Baru Malang sehingga hasil penelitian hanya bisa digunakan di PT PG Rajawali 1Unit PG Kreet Baru Malang.
- b. Dalam penelitian ini variabel komitmen karir berpengaruh *negative* terhadap efektivitas karir karyawan. Diharapkan penelitian selanjutnya

meneliti kembali variabel komitmen karir sehingga penelitian yang dilakukan lebih mendalam dan dapat diapresiasi didalam perusahaan.

- c. Dalam penelitian ini hanya menguji beberapa variabel diantaranya manajemen karir organisasi, manajemen karir individu dan komitmen karir sedangkan masih banyak variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap efektivitas karir karyawan.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menghasilkan hasil yang lebih baik sebaiknya peneliti selanjutnya mencari variabel lain yang sekiranya lebih bermanfaat bagi peneliti maupun perusahaan.
- b. Perusahaan sebaiknya tetap menerapkan manajemen karir organisasi, manajemen karir individu dan komitmen karir kepada seluruh karyawan. Hal tersebut akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Artiana, Ryan. 2004 . *Pengaruh Faktor Kepribadian dan Demografi Terhadap Komitmen Karir*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang . 9 (3), 57-64.
- Ballout, Hassan. I. 2009. *Career Commitment and career success : Moderating Role Of Self Eficary*. Internasional Journal Of Career Development. 14. 655-670.
- Cline,L, & Kisamore, J.L.2008. *Organizational Career Management :A review and recommendations. Revise and resubmit received from Career Development International*.
- Darden, William R., Ronald Hampton, dan Roy D. Howell. 1989. *Career Versus Organizational Commitment :antecedent and consequences of retail sales peoples commitment*. Journal of retailing. 65,1,pp. 80.
- Dessler, Gary, 2008. *Manajemen Personalia*. Diterjemahkan Erlanggal. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Miltivariat Dengan Program SPSS*. Semarang:Universitas Depongoro.
- Gibson , ivancovich, Donelly. 2000. *Perilaku Struktur Proses Organisasi 2* . Terjemahan . Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Greenhaus,Jeffrey H. Gerard AC & Veronica MG. 2000. *Career Management*. Harcourt College Publishers. Orlando.

- Handoko ,T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Indrawan, Rully & Poppy Yuniawati. 2014. *Metodologi Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran untuk Manajemen ,Pembangunan dan Pendidikan* . Bandung: PT Refika Aditama.
- Lasweny, Rory. 2015. *Pengaruh Manajemen Karir Organisasi Manajemen Karir Individu dan Komitmen Karir Terhadap Efektivitas Karir Karyawan*. Yogyakarta. UAJY.
- Mas'ud, Moh. 1994. *Manajemen Personalia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Mathis , Robert L, dan Jackson, John, H. 2006. *Human Reseorce Management*. Alih Bahasa. Jakarta. Salemba Empat.
- McKenna dan Nich Beecg. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh penerbit ANDI. Jakarta.
- Morrow , P. C. 1983. *Concept Redudancy In Organizational Research The Case Of Work Commitment*. Academy Of Management Review. 8. 486-500.
- Noordin, Fauziah, Kamarazaman, J. Jamil H.J, dan Mior, Haris, M.H. 2008. *The Commitment Of Academic Staff and Cereer* . In Malaysian Universities Asian Social Journal Vol. 4. No. 9.
- Orpen, Chirtopher. 1994. *The Effects Of Organizational and Individual Career Management On Career Success*. Internasional Journal Of Manpower. Vol 15 .no 1. 1994 PP 27-37.
- Pangabeau, Mutiara.s. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Poon, J.M.L. 2004. *Career Commitment and Career Sucsees*. Moderating Role Of Emation Pereption. Career Depelopment Internasional. 9 (4). 374-390.
- Prasasti, Teresia, Avila Reny. 2016. *Pengaruh Manajemen Karir Individu Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma.
- Pringadi, Edi. 2008. *Analisis pengaruh Manajemen Karir Organisasi, Manajemen Karir Individu dan Kompetenti Terhadap Efektifitas Karir Karyawan*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Priyono, Ahcmad Agus. 2015. *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang BPFE. Universitas Islam Malang.
- Rahayuningsih, Sri.2015. *Pengaruh Manajemen Karir Organisasional Manajemen Karir Individu dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Karir Karyawan*. Pemalang. Universitas.
- Robert, l. Marthis, and Jhon, H. Jacson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta. Salemba Empat.



- Robbins, Stephen. 2003. *Organizational Behavior*. Prentice-Hall, New Jersey.
- Simamora, Hendry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sirait, Justine. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yogyakarta. Pt Grasindo.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sturges, J., Gues, 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), 731-148.
- Sugiyono. 2010. *Akuntansi Keuangan Menengah*. Edisi Kesembilan. Jilid Satu. Jakarta. Salemba Empat.
- Wesha, Permata. 1992. *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta. Pembaharuan.
- Wijaya, Amin Tunggal. 1993. *Manajemen Suatu Pengantar*. Cetakan Pertama. Rienika Cipta Jaya. Jakarta.

Reny Afrevita*) adalah Alumni Fakultas Ekonomi dan bisnis unisma
Abdul Qodir Djaelani) adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan bisnis unisma**
Achmad Agus Priyono*) adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan bisnis unisma**