**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA BARAT PADANG**

***The Effect Of Development Career On Morale Employee***

***PT. PLN (Persero) West Sumatera Province Padang***

**Melli Kardina , Nova Begawati**

 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti Padang

melhykardhina@yahoo.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja. Populasi dalam penelitain ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Padang yaitu 160 orang karyawan. Sampel yang diambil sebanyak 62 responden dengan menggunakan teknik random sampling (acak).*,*Metode analisis yang dingunakan adalah model menggunakan analisis regresi linier sederhanal. Berdasarkan hipotesis Hasil pengujian hipotesis ini telah membuktikan terhadap pengaruh yang positif dan singnifikan antara pengembangan karier terhadap semangat kerja.

**Kata Kunci** : Pengembangan Karier dan Semangat Kerja

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the effect of the influence of career development and working spiritt employee who have an impact on productivity work case study employees in PT. PLN (Persero) Regional West Sumatera Provinc. The population of the research is all employees working in the company PT. PLN (Persero) Regional West Sumatera Province it’s 160 people employees. Samples taken as many as 62 respondents using random techniques census., the analytical method used was the panel regression model. Based on the hypothesis The results of testing this hypothesis have proven a positive and significant influence between service quality on customer loyalty.*

***Keywords****:* ***Career Development and Spirit of The Work***

**PENDAHULUAN**

 Untuk mencapai tujuan, suatu organisasi tentu mengharapkan produktivitas dari karyawannya. Hasil kerja karyawan dipandang sebagai kemampuan untuk mencapai hasil yang diinginkan, dalam mencapai hasil tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari karyawan. Untuk itu diharapkan bagi organisasi harus menyadari dan membuat sebuah sistem pengelolaan yang memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. suatu organisasi harus memperhatikan semangat kerja karyawannya dengan baik.

 Solusi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai tujuan karir yang diinginkan. Maka dari itu, organisasi hendaknya memperhatikan keinginan karyawan dalam mencapai tujuan karir mereka, yaitu menduduki jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya.

 Berdasarkan pernyataan tersebut penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih dalam mengenai pengembangan karir dan pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai yang dituangkan dalam proposal dengan judul:”**Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Kota Padang”.**

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka Perumusan Masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Kota Padang ?

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Pegembangan Karir**

1. **Pengertian Pengembangan Karier**

Menurut (Ardana, dkk, 2012:134). Mendefenisikan Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja. Sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Menurut Sadili Samsudin (2006 dalam Isyanto dkk 2013:45) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir.

menurut Alexander Leightemy dalam Alex Nitisemito (2010:160) adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik. Nitisemito (2010:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik dan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

1. **Tujuan Pengembangan Karir**

Adapun menurut Kaswan (2014:288) tujuan organisasi dalam pengembangan karier adalah sebagai berikut :

1. Meninkatkan penggunaan personalia b.Mengurangi penggantian pegawai .
2. Meningkatkan motivasi dan dan komitmen.
3. Mengurangi keusangan pegawai..
4. Meningkatkan efektivitas pegawai .
5. Membantu dalam merekrut pegawai yang bertalenta tinggi.
6. Membantu dalam memberi kesempatan pekerjaan yang sama dan tindakan afirmatif.
7. Menghilangkan hambatan moblitas ke atas.
8. Tanggung jawab sosial.
9. **Tahap-tahap Pengembangan Karir**

Lijan Poltak Sinambela (2016:281) mengemukakan adanya tahap-tahap pengembangan karie, yaitu :

1. Tahap awal
2. Tahap lanjutan
3. Tahap mempertahankan
4. Tahap pension
5. **Faktor-faktor Pengembangan Karir**
6. Prestasi Kerja (*Job Performance*)
7. Pengenalan oleh pihak lain (*Exposure*).
8. Jaringan kerja (*Net Working*).
9. Pengunduran diri (*resignation*).
10. Kesetiaan terhadap organisas (*Organization loyalty*).
11. Pembimbing dan sponsor(*Mentors and sponsors*).
12. Bawahan yang mempunyai peran kunci (*Key subordinate*).
13. Peluang untuk tumbuh (*Growth opportunities*).
14. Pengalaman internasional (*International experience*).
15. **Indikator Pengembangan Karir**
16. Perencanaan karir
17. Kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan
18. Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan
19. Kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek
20. Manajemen karir
21. Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia
22. Menyebarkan informasi karir
23. Publikasi lowongan pekerjaan
24. Pendidikan dan pelatihan

**Semagat kerja**

1. **Pengertian Semangat Kerja**

 Menurut Alexander Leightemy dalam Alex Nitisemito (2010:160) adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik. Nitisemito (2010:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik dan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

1. **Faktor-Faktor Semangat Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Alex S. Nitisemito ( 2010 : 167 ), yaitu :

1. Upah yang rendah
2. Lingkungan kerja yang buruk
3. Kurangnya Disiplin kerja
4. Gaya kepemimpinan yang buruk
5. Kurang informasi
6. **Indikator Semangat Kerja**
	1. Naiknya produktivitas karyawan
	2. Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
	3. Tidak menunda pekerjaan
	4. Mempercepat pekerjaan
	5. Tingkat absensi rendah
7. Cuti
8. Keterlambatan
9. Alfa
10. Sakit
	1. Labour Turn Over
	2. Setia terhadap perusahaan
	3. Senang bekerja di dalam perusahaan
	4. Berkurangnya kegelisahaan
	5. Kepuasan Kerja
	6. Ketenangan dalam bekerja
	7. Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
	8. Hubungan kerja yang harmonis

**Pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja karayan**

 Mengutip dari pernyataan dari Prihantini [**http://digilib.unair.ac.id**](http://digilib.unair.ac.id)**: “**Pengembangan karir berusaha mencocokkan antara manajemen karir yang dilakukan perusahaan dengan perencanan karir yang dilakukan individu. Apabila perencanan karir individu yang dilakukan karyawa sesuai dengan kesempatan karir yang diberikan perusahaan, maka kemungkinan besar dari diri karyawan tersebut akan timbul suatu semangat kerja atau gairah kerja yang nantinya akan prestasi kerja karyawan tersebut.” Menurut Handoko (2012:165) Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan jabatan yang lebih menuntut tanggung jawag atau lokasilokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerjaa seseorang.

 Menurut (Ardana, dkk, 2012) Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja. Sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Nitisemito (2010:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik dan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Berdasarkan berbagai hasil penelitian diatas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

**H1:** Diduga pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

**METODE PENELITIAN**

**Data dan Sampel**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Sumber data diperoleh dari PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Padang. Periode obsevasi data yang dilakukan dengan Pengumpulan data dan informasi penelitian menggunakan proses dokomentasi dengan penyebaran kuesioner ketempat objek penelitian.

Populasi Dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Padang*,* Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 62 orang responden yang akan dilihat bagaimana pengembangan karier yang ada di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Padang.

**Definisi Operasional Variabel**

1. **Variabel Independen(Pengembangan Karier)**

Variabel bebas adalah variabel yang dapat memengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lainnya. Pada penelitian ini variabel bebasnya yaitu pengembangan karier. Pengembangan karier adalah peningkatan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. (Fustiono Cardoso:2013)

1. **Variabel DependenY(Semangat Kerja)**

Variabel dependen atau variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah semangat Kerja. Semangat Kerja sendiri didefinisikan sebagai: Semangat Kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik dan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Nitisemito (2010:160)

**Metode Analisa**

1. **Metode Analisa Deskriptif**

Menurut Agussalim (2010) Analisis deskriptif adalah analisis yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat terhadap satu populasi atau daerah tertentu, mengenai sofat-sifat atau faktor-faktor tertentu, Pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok dan masyarakat.

1. **Analisis Regresi Sederhana**

Regresi Linear Sederhana adalah. Metode Statisitik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana pengaruh sebab akibat antara Variabel Faktor Penyebab (X) terhadap Variabel Akibatnya (Y). Faktor Penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X sedangkan Variabel Akibat dilambangkan dengan Y. Adalah hubungan antara variabel bebas (X) dengan Variabel (Y)

Rumus Regresi Linear Sederhana :

Y=a+bx

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Semangat Kerja)

X = Variabel Bebas (Pengembangan Karier)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

1. **Analisis Korelasi**

Analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi sederhana, digunakan untuk mengetahui hubungan-hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y)

1. **Koefisien determinasi (R**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y di tentukan dengan rumus

**Uji Instrumen**

1. **Uji Validitas**

Menurut Arikunto (2005:167) Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrument yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur “

1. **Uji Reabilitas**

Menurut Arikunto (2010) reliabilitas adalah sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, Variabel penganggu memiliki distribusi normal atau tidak seperti di kemukan idris (2012)

**Pengujian Hipotesis Uji t**

Hipotesis secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel tak bebas (Y) digunakan Uji Student (uji-t)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Analisis dan Pembahsan Secara Kuantitatif**

**Tabel 4.10 Hasil Pengujian Uji Determinasi (R2)**

Uji koefisien Determinasi digunakan untuk melihat kelayakan penelitian yang dilakukan dengan melihat pengaruh variabel kualitas pelayanan terhadap variabel loyalitas pelanggan.

|  |
| --- |
|  **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .947a | .897 | .895 | 2.064 |

*Sumber: Data Diolah Spss 20.0,2018*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat besar nilai R Square sebesar 0, 897 atau 89,7% dari variasi variabel semangat kerja PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Padang dipengaruhi oleh variabel Pengembangan Karier, sedangkan 10,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

1. **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Seperti yang telah diuraikan pada bab III bahwa Pengembangan Karier (X), dan Semangat Kerja (Y) akan dilakukan macam anlisis yaitu regresi linier sedaerhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS *For Windows* versi 20 hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya dada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini:

1. **Hasil Analisis Regresi Sederhana Coefificiens (α)**

Semangat Kerja= 11.170 + 0.864 Pengembangan Karier

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel pengembangan Karier mempunyai arah koefisien yng bertanda positif terhadap semangat kerja.
2. Koefisien pengembangan karier memberikan nilai sebesar 0.864 yang berarti bahwa jika pengembangan karier semakin baik, maka semangat kerja akan meningkat.
3. **Hasil Pengujian Hipotesis**

**Pengujian Hipotesis:**

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hipotesis diterima jika t hutung > t tabel dan nilai sig <α 0,05. Nilai t tabel pada adalah 22.861. Untuk variabel pengembangan karier (X) nilai t hitung adalah dan nilai sig adalah 0.000. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa t hitung > t tabel yaitu 22.861> 2.003 dan nilai signifikansi 0.000 < α 0,05 Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian Ha diterima dan Ho ditolak. Dapat demikian dapat berarti bahwa “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karier terhadap semangat kerja”

**Pembahasan Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja** **Malang**

Berdasarkan hasil analisa terdahulu yang dilakukan oleh Resita Widya Putri, dkk, dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Malang”. Hasil penelitian ini menujukkan Hasil uji ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel pengembangan karie terhadap semangat kerja dengan pengaruh langsung sebesar 0,563 untuk X1. terdapat pengaruh signifikan dari variabel promosi jabatan terhadap semangat kerja dengan pengaruh langsung sebesar 0,604 Penelitian ini menunjukkan bahwa pengmabangan karier juga dipengaruhi oleh semangat kerja. Pengembangan karier dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor tersebut diukur dari *item* penelitian ini. Hal ini menunjukan pengembangan karier perusahaan yang diterima karyawan yang telah memberikan suatu dorongan kepada perusahaan berupa semangat kerja. Dengan kerjasama antar karyawan akan meningkatkan semangat kerja karyawan di perusahaan tersebut, dan Alexander Leightemy dalam Alex Nitisemito (2010:160) adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik. Nitisemito (2010:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik dan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Hal yang sama juga terbukti pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizka Angelia Agustin (2014) yang juga menyatakan bahwa pengembangan karier mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Disimpulkan bahwa dengan adanya pengembangan karier memberikan suatu dorongan kepada karyawan untuk lebih semangat lagi dalam berkerja dan menciptakan hubungan yang kuat dengan perusahaan. Penelitian ini menujukkan bahwa pengembanagan karier terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja, hal ini memiliki variabel yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian hipotesis pada pembahasan yang diangkat mengenai pengaruh pengembangan karier terhadap semangat kerja PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Padang.

* 1. Hasil pengujian hipotesis ini telah membuktikan terhadap pengaruh yang positif dan singnifikan antara pengembangan karier terhadap semangat kerja. Hal ini terlihat dari nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 22.861 > 2.003 dengan nilai signifikanv 0.000<0,05

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku**

Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang

\_\_\_\_\_\_\_\_\_.2016. *Metodologi Penelitian*. Ekasakti Press. Universitas Ekasaksi Padang.

Donni Juni Priansa, 2014, *Perencanaan dan Pengembangan SDM,* Alfabeta, Bandung.

Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* PT. Grasindo, Jakarta.

Husaini Usman, 2009, *Manajemen Teori, Praktik & Riset Pendidikan,* Edisi III, Bumi Aksara, Jakarta Timur.

Hani Handoko, 2010,  *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia,*  Edisi Kedua, BPFE UGM, Yogyakarta.

Kotler, Philip (2005), *Manajemen Pemasaran*, PT. Prenhallindo, Jakarta.1997.

Menpan, 2010, *Kelembagaan, Ketatalaksanaan dan Sumber Daya Manusia.*  Jakarta.

Panji Anoraga, 2009, *Psikologi Kerja*, Cetakan kelima, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta

Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima.)Semarang: Universitas Diponegoro.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung : Alfabeta

\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif*, dan R & D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Kualitatif,* Alfabeta, Bandung.

.......................2015, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D,* Alfabeta, Bandung.

Sudjana.1988. *Metode Statistika.* Bandung: Tarsito.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sutanto Priyo Hastono, 2001, *Analisis Data,* Modul, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.

Suwatno, 2003, *Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia,* Suci Press, Bandung.

Wijaya, T. (2009). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta.

Tjiptono, Fandy. 2007, *Service Quality and Satisfactions*, Edisi ke-2, Penerbit ANDI Yogyakarta.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2000. *Manajemen Jasa*. Yogyakarta: Andi Offset.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2001. *Manajemen Jasa*. Yogyakarta: Andi Offset.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2004*, Strategi Pmasaran*, edisi kedua, Andi, Yogyakarta.

**Paper dalam jurnal**

Arzena, Deby Meigy. 2013. Pengaruh Perencanaan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Pabelan Di Surakarta *Journal. Unp.ac.id. Vol. 2. No 02.*

Azwar, Saifuddin. 2001. Reliabilitas dan Validitas, Edisi ke - 3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Dwi Priyatno. 2009. 5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17. Yogyakarta : Andi.

Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Astra Internasional, Tbk Daihatsu Malang.*Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Vol.8, No.1.

*Manajemen Pemasaran: Analisis, Perencanaan, Implementasi, dan Kontrol. Jilid 1 (Edisi Bahasa Indonesia dari Principles of Marketing 9e)*. Jakarta : Penerbit PT Prenhalindo.

Kenny Yulianto Kurniawan, 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global.* Universitas Kristen Petra. AgoraVol 3 No 2. Surabaya.

Siti dan Ida (2009). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan Kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai sekretariat daerah kabupaten karanganyar Dengan keyakinan diri (*self efficacy*) Sebagai variabel pemoderasi. STIE AUB Surakarta.  *Jurnal Vol. 3. No. 3September 2015.*

**Disertasi, tesis, skripsi**

Ficky Yolanda, 2014, *Pengaruh penempatan karyawan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian service pada PT. Pekan perkasa berlian motor di Pekan Baru,*  Skripsi, Riau.

Husein, Umar. (2000). Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen. Jakarta: PT Gramedia Pustaka. Priyatno, Duwi. 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Edisi Kesatu. Yogyakarta: ANDI

Maulita Eka Hapsari. 2009. “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik”*. *Skripsi*, FakultasEkonomi Universitas Diponegoro (Tidak Dipublikasikan)

Martana Eka Rahmadi, 2011,  *Pengaruh rekruitmen, penempatan dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Taman Wisata candi Borobudur,*  Artikel Ilmiah, Yogyakarta.

Mathis,R dan Jacson,W, 2006,  *Human Resources Development (track MBA Series/ Terjemahan),*  Prestasi Pustaka, Jakarta.

Yahyo, Handoyo Djoko, Reni Shinta Dewi. 2013. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna Semarang*. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik,Universitas Dipenogoro. <http://ejournal-S1.undip.ac.id/index.php/>