

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN
MINAHASA SELATAN)**

**DEWANGGA DEVID HARINDA
ARIE J. RORONG
NOVVA N. PLANGITEN**

ABSTRACT

Career development is one of the most important things in the world of work. Career development is the process of implementing career planning. Where career development includes improving the performance of the employees themselves. This study looked at the influence of Career Development on Employee Performance in the Office of Family Planning Population Empowerment of Women and Child Protection of South Minahasa Regency, which consisted of 52 employees at the Office of Family Planning Population Empowerment and Child Protection of South Minahasa Regency. This study uses quantitative research methods because there are two variables of Career Development (X) and Employee Performance (Y) by analyzing the data using simple linear regression. The results obtained are (a) a constant value of 22.180 while the value of b or the regression coefficient is obtained a positive value of 0.145 so that the equation can be written as $Y = 22.180 + 0.145X$, where it can be concluded that the direction of the Career Development variable (X) on Employee Performance (Y) is positive, and career development has an effect on employee performance.

Keywords: *Career Development, Employee, Performance.*

PENDAHULUAN

Pengembangan karir dalam pekerjaan sangatlah penting, karena pengembangan karir adalah proses pelaksanaan (implementasi) perencanaan karir. Banyak sekali pegawai yang menginginkan agar supaya karir dalam pekerjaan meningkat. Melalui pengembangan karir, instansi akan mendorong untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas karyawan, karena semata-mata demi kepentingan pegawai itu sendiri. Oleh karena itu pegawai diminta untuk memfokuskan diri dalam dunia pekerjaan dan hal ini membutuhkan kinerja yang baik demi kelancaran pengembangan karir tersebut.

Pengembangan karir dalam hal pekerjaan menjadi daya tarik tersendiri bagi pegawai, karena lewat pengembangan karir, pegawai yang ada dapat mengembangkan minat dan bakat serta kemampuan yang ada agar supaya segala yang dibutuhkan dalam

dunia pekerjaan dapat dilakukan dengan baik, serta mampu meningkatkan karir dari pegawai itu sendiri, baik dari segi pendidikan, pengalaman, serta keterampilan.

Dalam rangka meningkatkan karir pegawai diperlukan adanya kinerja yang baik. Kinerja seorang pegawai dapat dikatakan baik apabila memiliki semangat yang tinggi untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, memberikan kontribusi dalam pekerjaan dan memberikan dampak positif lewat sikap dan perilaku dalam pekerjaan.

Kabupaten Minahasa Selatan merupakan daerah yang melaksanakan pengembangan karir disetiap instansi. Salah satunya yaitu Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kabupaten Minahasa Selatan. Dinas tersebut sangat memperhatikan

pengembangan karir karena sangat diperlukan dalam praktik pekerjaan dari dinas itu sendiri. Dengan memanfaatkan teknologi sekarang, berbagai pengembangan karir dari pegawai ditingkatkan demi kebaikan bersama.

Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) dalam pelaksanaan pengembangan karir, tentunya dengan berbagai cara dan upaya agar supaya semua pegawai dapat melaksanakan pengembangan karir.

Selain itu, hal tersebut membekali semua pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya baik dalam kantor maupun dilapangan kerja/luar kantor. Salah satu kendala dalam Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kabupaten Minahasa Selatan yaitu kinerja yang terlihat belum secara maksimal karena beberapa faktor, antara lain, pegawai dalam Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kabupaten Minahasa Selatan belum semua yang mengikuti proses pengembangan karir, diantaranya diklat dan non diklat.

Kegiatan Diklat, berupa mengikuti pelatihan, menyekolahkan pegawai, dan juga memberikan pelatihan selama bekerja. Selain itu non-diklat juga merupakan hal yang sangat penting yang belum dilaksanakan di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kabupaten Minahasa Selatan. Pegawai yang ada lebih sibuk dengan kegiatan sendiri tanpa memperhatikan perencanaan atau pengembangan karir yang ada, padahal diklat sangatlah penting dalam rangka pegawai melaksanakan kegiatan dilapangan karena ada beberapa kegiatan dilapangan yang membutuhkan pelatihan terlebih dahulu.

Menurut data yang ada, dari seluruh jumlah pegawai sebanyak 52 pegawai yang terdiri dari ASN, THL, dan PL KB, serta pengurus PIK-R yang ada, yang mengikuti diklat hanya 17 orang pegawai, yang terdiri dari tahun 2018 sebanyak 4 orang, dan tahun 2019 sebanyak 13 orang, dan pada tahun 2020, belum dilaksanakannya diklat dalam bentuk apapun karena pandemi covid 19 atau virus corona, sehingga kinerja pegawai yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kabupaten Minahasa Selatan belum secara maksimal. Selain itu, pegawai yang terlambat datang ke kantor, mendapat hukuman dari atasan berupa pemotongan tunjangan dalam rangka agar supaya pegawai dapat lebih disiplin dalam hal waktu serta mampu memamanajemen/mengatur waktu ketika datang ke kantor untuk bekerja. Penerapan serta penegakan aturan atau pemberian hukuman kepada pegawai merupakan bagian dari pengembangan karir dalam rangka melatih pegawai kearah yang lebih baik disegala aspek seperti waktu dalam bekerja, sebaliknya pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik atau mencapai target sesuai demngan yang ditetapkan disetiap tahun, mendapatkan penghargaan berupa pemberian sertifikat dari atasan dalam hal ini kepala dinas, yaitu sebagai tanda terimakasih kedisiplinan dan keteraturan dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja atau hasil yang baik serta dampak positif dalam dunia kantor, dalam hal ini, dilingkup Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak . Selanjutnya hal yang dilakukan di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kabupaten Minahasa Selatan yaitu mempromosikan pegawai yang melaksanakan tugas sesuai dengan yang ditentukan, yaitu ada pegawai yang dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi, yaitu menjadi kepala bidang di dinas,

sebaliknya, jika ditinjau dan didapati ada pegawai yang kurang cocok atau tidak sesuai dengan pekerjaannya, maka pegawai dirotasikan atau dipindahkan kebagian lain, yang setara dengan jabatan sebelumnya. Selain itu, hal ini juga dilakukan dalam rangka merolling pegawai agar supaya semua pegawai dapat merasakan setiap bagian-bagian yang ada.

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka saya sebagai peneliti ingin meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kabupaten Minahasa Selatan.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Pengembangan Karir

Menurut Fahmi (2013:250) pengertian pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh department sumber daya manusia, manajer atau pihak lain.

Pengembangan karier menurut Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara (201:7) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karier yang digunakan instansi/lembaga tidak terlepas dari perencanaan karier. Setiap pegawai atau karyawan dalam organisasi sebelum mengembangkan kariernya harus mempunyai perencanaan karier yang matang terlebih dahulu. Selain itu, juga

harus mengetahui hal-hal yang mempengaruhi pengembangan karier.

Menurut Sadili Samsudin dalam Isyanto (2013:76) Mendefinisikan Pengembangan Karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan Pengertian pengembangan karir menurut Mondy (2010:228) Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan.

Menurut Nawawi (2008:289) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Menurut Marwansyah (2012:208) pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya.

Sedangkan menurut Sunyoto (2012: 164), pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

Selanjutnya menurut Sahya Anggara dalam Administrasi Kepegawaian Negara (2016:277) Pengembangan karir adalah proses pelaksanaan (implementasi) perencanaan karier. Pengembangan karier pegawai dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu Diklat dan non-Diklat.

Contoh pengembangan karier melalui Diklat menurut Sahya Anggara dalam Administrasi Kepegawaian Negara (2016:277) adalah :

1. menyekolahkan pegawai;
2. memberi pelatihan (didalam atau luar organisasi);

3. memberi pelatihan sambil bekerja (*on-the-job training*);

Contoh pengembangan karier melalui non-Diklat adalah :

1. memberi penghargaan kepada pegawai;
2. menghukum pegawai;
3. mempromosikan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi;
4. merotasi pegawai ke jabatan lain yang setara dengan jabatan semula.

Menurut Robbins (2003) kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Adapun tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi (Mulyadi dan Johny Setyawan, 1999).

Menurut Kusriyanto, dalam mangkunegara (2006) mendefinisikan kinerja pegawai adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazim nya perjam). Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012) mendefinisikan kinerja karyawan adalah perbandingan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kinerja (ferformance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali

difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Gibson, 1997). Yukl (1998) memakai istilah *proficiency* yang mengandung arti yang lebih luas. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau *outcomes* yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja.

Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Selanjutnya Gibson (1997) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efesiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, 1995:375), antara lain:

1. Faktor individu
Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
2. Faktor organisasi
Faktor organisasi adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description).
3. Faktor psikologis

Faktor psikologis ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena akan menguji berapa besar Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kabupaten Minahasa Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan rumus analisis regresi linear sederhana karena akan mengukur seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kabupaten Minahasa Selatan.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pola pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir (X) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Dalam menentukan nilai pengaruh dari variabel pengembangan karir (X) dan variabel kinerja pegawai (Y), ada perbandingan yang menentukan yaitu :

Membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05 :

a). Jika nilai signifikan $< 0,05$ artinya variabel pengembangan karir (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

b). Jika nilai signifikan $> 0,05$ artinya variabel pengembangan karir (X) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Jika hasil kurang dari 0,5 atau dibawah 0,5 maka dianggap variabel pengembangan karir (variabel bebas) memiliki pengaruh terhadap variabel variabel kinerja pegawai (variabel

terikat). Selanjutnya sebaliknya jika lebih dari 0,5 atau diatas 0,5 maka variabel pengembangan karir (variabel bebas) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel terikat)

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 2020, diperoleh hasil sebagai berikut :

nilai signifikan $F = 0,047$. Itu berarti bahwa nilai signifikan F sebesar 0,4 yaitu $< 0,5$ maka dinyatakan signifikan dan itu berarti adanya Pengaruh variabel Pengembangan Karir (X) Terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa Selatan.

diketahui bahwa nilai konstanta (a) sebesar 22,180 sedangkan nilai b (koefisien regresi) diperoleh sebesar 0,145. Sehingga persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 22,180 + 0,145X$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Konstanta sebesar 22,180 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 22,180.
- b) Koefisien regresi sebesar 0,145 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel Pengembangan Karir (X), maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) bertambah sebesar 0,145. Dapat dikatakan bahwa arah dari pengaruh variabel Pengembangan Karir (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah positif.

Dengan penjelasan :

a). Konstanta sebesar 22,180 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,145.

b). Koefisien regresi sebesar 22,180 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai variabel

pengembangan karir (X) 1%, maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) bertambah sebesar 0,145. Dapat dikatakan bahwa arah dari pengaruh pengembangan karir (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif.

Dengan hasil yang telah diperoleh, maka penelitian yang melihat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dianggap memiliki pengaruh karena setiap penambahan 1% variabel pengembangan karir, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,145 yaitu memiliki arah yang positif pada variabel kinerja pegawai.

Angka diatas menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% pengembangan karir maka bertambah juga kinerja pegawainya. Itu berarti bahwa ketika pegawai melaksanakan pengembangan karir, berarti ada pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa Selatan.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa, Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa Selatan. Dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa Selatan dapat teruji keberlakuannya secara empiris, dengan memperhatikan pengembangan karir agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawai serta dapat mempertahankannya.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran, diantaranya :

1. Adanya pengembangan karir terhadap pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa Selatan dapat menambah dan memaksimalkan kinerja pegawai. Oleh karena itu diharapkan pegawai yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa Selatan dapat mengikuti pengembangan karir sesuai dengan prosedur yang ada demi meningkatkan kinerja pegawai yang ada.
2. Para pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa Selatan hendaknya dapat mempertahankan kinerja yang telah dicapai dengan tetap terus memperhatikan aturan-aturan yang ditentukan dalam dunia kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, S. 2016. *Adminitrasi Kepegawaian Negara*. Bandung : Pustaka Setia.
- Berthanila, R. 2019. *Implementasi Pengembangan Aparatur Sipil Negara di Era Otonomi Daerah*. Jurnal Administrasi Negara Universitas Serang Raya, 7 (1)
- Fahmi, I. 2016. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta : Rajarafindo Persada
- Gibson, J. Ivancevich, dan Donnely. 2012. *Organisasi (Struktur, Perilaku, dan Proses)*. Jakarta : Binarupa Aksara.

- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Laksmi. 2015. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta : Rajafindo Persada.
- Moehersono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Rajafindo Persada.
- Pasolong, H. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Pealeu, C. 2017. *Kinerja Honorer Pada Bagian Akademik Unioversitas Sam ratulangi*. Jurnal Administrasi Publik Universitas Sam Ratulangi.
- Prasetyo, D. Nurjanti, dan Desak. 2014. *Manajemen Kinerja Pegawai*. Tangerang : Universitas Terbuka.
- Rempowatu, S. 2019. *Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat daerah Kabupaten Bolaang Mongondow*.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sumanto, E. 2019. *Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil disektor Perindustrian pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Administrasi Publik Universitas Sam Ratulangi.
- Sinambela, L. 2012. *Kinerja Pegawai;Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sumual, M. Liando, D. Rares, J. 2016. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Sario Kota Manado*. Jurnal Administrasi Publik Unoversitas Sam Ratulangi 3 (20)
- Syaifudin. 2018. *Motivasi dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Indomedia Pustaka.
- Torongkang, G. 2019. *Pengaruh Implementasi Kebijakan Standart Operasional Prosedur terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Pelayanan Pelanggan Amurang*. Jurnal Administrasi Publik Universitas Sam Ratulangi.
- Usup, H. 2017. *Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara, Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bolaang Mongondow*. Jurnal Administrasi Publik Universitas Sam Ratulangi. 46(3)
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajafindo Persada.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta : Rajafindo Persada
- Zainal, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajafindo Persada.