



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GUNAWAN FAJAR

Dita Nur Azizah¹⁾, Erwin Syahputra²⁾, Iing Sri Hardiningrum³⁾

Article History:

Submitted: 12– 10 – 2022

Revised: 21 – 11 - 2022

Accepted: 18– 12 - 2022

Keywords:

Career Development, Job Training, Organizational Culture, Employee Performance

Kata Kunci:

Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Koresponding:

Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Jawa Timur, Indonesia

Email:

Ditanurazizah05@gmail.com

erwinsyahputra@uniska-kediri.ac.id, Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Jawa Timur, Indonesia²⁾

iingsri@uniska-kediri.ac.id, Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Jawa Timur, Indonesia³⁾

Abstract

The purpose of this study was to explain the significant influence of career development, job training and organizational culture on the performance of PT. Gunawan Fajar partially and simultaneously. The type of research used is quantitative research with a causality approach with a population of 85 employees of PT Gunawan Fajar. Data obtained from the results of questionnaires and research object surveys. Based on research showing that there is a significant influence partially and simultaneously between career development, training and organizational culture on the performance of employees of PT. Gunawan Dawn. Suggestions for future researchers should expand the research variables so that they can produce better research. This is proposed because it has been proven that career development, training and organizational culture variables have an effect of only 44.1% on employee performance. And there are still other variables that have not been studied in this study, namely 55.9% such as recruitment, selection, motivation and others

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh signifikan pengembangan karir, pelatihan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Gunawan Fajar secara parsial dan simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas dengan populasi penelitian yaitu karyawan PT Gunawan Fajar yang berjumlah 85 orang. Data diperoleh dari hasil kuesioner dan survei objek penelitian. Berdasarkan penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara pengembangan karir, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Gunawan Fajar. Saran bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memperluas variabel penelitian sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik. Hal ini diusulkan karena telah terbukti bahwa variabel pengembangan karir, pelatihan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang hanya 44,1% terhadap kinerja karyawan. Dan masih terdapat variabel lain yang belum dikaji dalam penelitian ini yakni sebesar 55,9% seperti rekrutmen, seleksi, motivasi dan lain-lain



PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini dimana perkembangan ilmu pengetahuan dan Teknologi yang semakin cepat telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan para digma baru di dalam organisasi. Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktifitas yang tinggi saja. Tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaian. Dalam organisasi pemerintah maupun swasta pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi, sebuah perusahaan memerlukan system manajemen yang efektif dan efisien. Perusahaan harus menyesuaikan diri dan dapat melewati setiap perubahan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah alat untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rosento (2019:2), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya yang terampil sangat dibutuhkan dalam bagian pemasaran, karena bagian terpenting dalam suatu bisnis keuangan terletak pada bagian produksi suatu perusahaan.

Kontraksi pertumbuhan terbesar dialami oleh industri Karet, Barang dari Karet dan Plastik, yang pada tahun 2019 tercatat sebesar 5,52% . Penurunan nilai tambah ini sudah berlangsung sejak triwulan I 2019 hingga triwulan IV 2019, yang menunjukkan sangat buruknya kondisi industri ini sepanjang tahun 2019.

Perusahaan dituntut untuk lebih teliti dalam mengelola sumber daya manusia, yaitu meningkatkan kualitas kinerja para karyawan. Hal ini karena para karyawan merupakan faktor yang sangat terpenting dibalik kesuksesan dan kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur perusahaan dalam mencapai suatu kesuksesan. Menurut Sedarmayanti (2017:463), kinerja yaitu merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang membuat kinerja karyawan meningkat.

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan salah satu jalan untuk memberikan tujuan perusahaan misalnya dengan cara menyelesaikan proyek yang diberikan oleh atasan. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap karir karyawan dengan berusaha menyempurnakan sistem pengembangan karir yang dimiliki agar dapat menghasilkan suatu prestasi kerja terbaik. Selain itu karyawan juga diharapkan mampu berkomunikasi dengan baik (komunikatif), dengan adanya kemampuan setiap karyawan yang berbeda ini juga berpengaruh pada prestasi kerjanya masing-masing yang pada akhirnya berpengaruh terhadap jenjang karir serta dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan kata lain untuk mencapai kinerja terbaik. Menurut Siagian (2013:203) mengemukakan bahwa, "Pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan".

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Gunawan Fajar adalah pelatihan. Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Wright (2011:351), "pelatihan (*training*)" adalah "mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan". Setelah mendapatkan karyawan yang berkompotensi perusahaan akan melatih dan mengembangkan karyawan tersebut menjadi SDM yang lebih berkualitas lagi dengan cara memberikan komponen-komponen pelatihan yang bertujuan meningkatkan keahlian dan keterampilan karyawan, pelatihan karyawan sangat diperlukan untuk mengurangi tingkat kesalahan yang akan dilakukan karyawan selama proses

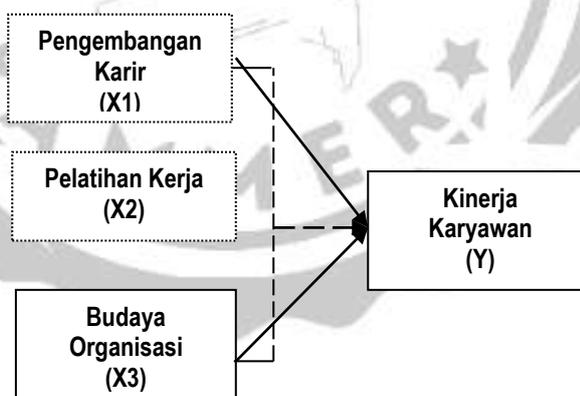


kerja karyawan didalam perusahaan, dengan pelaksanaan pelatihan karyawan akan lebih percaya diri dan berani mengambil resiko dalam melakukan suatu pekerjaan.

Budaya organisasi akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan, karena budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan dalam organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang ada pada setiap anggota dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2016: 113) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi juga mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lainnya. Penerapan budaya organisasi diperlukan untuk mendukung pencapaian sasaran perusahaan dan juga sebagai pendorong prestasi kerja karyawan agar dapat menjalankan tugas secara optimal sehingga kinerja karyawan tinggi.

Masalah yang saat ini dihadapi pada PT. Gunawan adalah Pengembangan karir karyawan yang tidak berdasarkan dengan tingkat prestasi karyawan, akan tetapi lebih ke masa kerja hal tersebut menjadikan karyawan yang memiliki prestasi yang cukup menjadi resign atau keluar dari pekerjaan. Pelatihan kerja yang kurang maksimal yang dibuktikan dari tingkat kesalahan produksi dalam bekerja dan seringnya barang retur dari konsumen akibat banyaknya barang cacat yang ikut terkirim (kesalahan proses produksi) serta tidak adanya *trainer* untuk karyawan baru sehingga hal tersebut menghambat kinerja karyawan baru tersebut. Budaya organisasi perusahaan dimana barang retur sudah menjadi kebiasaan, apabila hal ini terjadi terus menerus akan mengancam kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan fokus penelitian tersebut, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah: a) Untuk menjelaskan pengaruh signifikan secara parsial pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Gunawan Fajar b) Untuk menjelaskan pengaruh signifikan secara parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gunawan Fajar c) Untuk menjelaskan pengaruh signifikan secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Gunawan Fajar d) Untuk menjelaskan pengaruh signifikan secara simultan pengembangan karir, pelatihan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Gunawan Fajar.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2016:8), "Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan dan menggunakan instrument penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan". Menurut Sugiyono

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI....

Dita Nur A_ Copyright@2023.

(2016:136), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang akan digunakan adalah seluruh karyawan PT Gunawan Fajar 850 Karyawan. Menurut Sugiyono (2016:137) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah 85 karyawan PT Gunawan Fajar. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling. Nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2016:142). Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah accidental sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dimana apabila peneliti bertemu dengan responden pada saat melakukan penelitian (Sugiyono, 2016:144). Menurut Arikunto (2010:109), Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Populasi yang lebih besar dari 100 responden dapat diambil sebesar 10-15% tergantung dari kebutuhan penelitian dan kemampuan peneliti, tetapi apabila populasi lebih kecil dari 100 responden hendaknya semuanya diambil sebagai sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu 10% dari populasi = 85 karyawan. Beberapa teknik pengumpulan data dalam penelitian ini. Berikut merupakan beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan : Observasi, Wawancara, Kuesioner, Studi Pustaka. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat bantu regresi linier berganda yang nantinya akan di olah datanya menggunakan perhitungan program komputer, software SPSS (*Statistical Package and Social Science*) versi 23.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kajian hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disampaikan secara inferensial kajian hasil penelitian dalam mengukur instrument penelitian :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | Nilai Sig | Taraf Sig | Keterangan |
|--------------------|-------------------|-----------|-----------|------------|
| Pengembangan Karir | X _{1.1} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{1.2} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{1.3} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{1.4} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{1.5} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{1.6} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{1.7} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{1.8} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Pelatihan | X _{2.1} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{2.2} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{2.3} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{2.4} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{2.5} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{2.6} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{2.7} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{2.8} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{2.9} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{2.10} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Budaya Organisasi | X _{3.1} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{3.2} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{3.3} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{3.4} | 0,000 | 0,05 | Valid |

| Variabel | Pernyataan | Nilai Sig | Taraf Sig | Keterangan |
|------------------|------------------|-----------|-----------|------------|
| | X _{3,5} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{3,6} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{3,7} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{3,8} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Kinerja Karyawan | Y _{1,1} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Y _{1,2} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Y _{1,3} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Y _{1,4} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Y _{1,5} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Y _{1,6} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Y _{1,7} | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Y _{1,8} | 0,000 | 0,05 | Valid |

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 1 menunjukkan tingkat validitas dari instrumen yang digunakan cukup bagus. Nilai signifikansi semua item pernyataan di atas < taraf signifikansi yaitu 0,05. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Cronbach Alpha | Kriteria Nilai | Keterangan |
|-------------------------|----------------------|----------------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,933 | 0,6 | Reliabel |
| Pengembangan Karir (X1) | 0,941 | 0,6 | Reliabel |
| Pelatihan (X2) | 0,922 | 0,6 | Reliabel |
| Budaya Organisasi (X3) | 0,938 | 0,6 | Reliabel |

Sumber : Data diolah, 2022

Dari tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas di atas, diketahui bahwa variabel pengembangan karir, pelatihan, budaya organisasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel, karena mempunyai nilai lebih besar dari 0,06.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov – Smirnov Test

| Variabel | Asymp. Sig (2-tailed) | Keterangan |
|---|-----------------------|------------|
| Pengembangan Karir, Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan | 0,444 | Normal |

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan analisis statistik dapat dilihat pada tabel 3, nilai Asymp. Sig (2-tailed) 0,444 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | Nilai Sig | Standar Heteroskedastisitas | Keterangan |
|--------------------|-----------|-----------------------------|-----------------------------------|
| Pengembangan Karir | 0,421 | | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| Pelatihan | 0,587 | <0,05 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| Budaya Organisasi | 0,074 | | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai sig dari masing-masing variabel <0,05. Sehingga diketahui model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Pengembangan Karir | .862 | 1.160 |
| Pelatihan | .990 | 1.010 |
| Budaya Organisasi | .865 | 1.156 |

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui nilai VIF masing-masing variabel yaitu variabel pengembangan karir sebesar 1,160, variabel pelatihan 1.010 dan variabel budaya organisasi sebesar 1,156 dari tiga nilai variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Tabel 6
Hasil Uji Linieritas

| | | Unstandardized Predicted Value |
|----------------------------------|----------------|--------------------------------|
| N | | 85 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 35,1411765 |
| | Std. Deviation | 2,86969273 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,120 |
| | Positive | ,120 |
| | Negative | -,106 |
| Test Statistic | | ,120 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,004 ^c |

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai asymp sig (2 tailed) sebesar 0,004 < 0,05 maka maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah tidak linear

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Analisis Hasil Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$(Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4)$$

$$Y = 6,595 + 0,518 X_1 + 0,174 X_2 + 0,167 X_3 + e$$

Dari tabel diatas, dapat diimplementasikan sebagai berikut : (1) Nilai tersebut mengidentifikasi bahwa jika variabel pengembangan karir (X1), pelatihan (X2) dan budaya organisasi (X3) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 6,595. (2) Variabel X1 pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,518 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X1 (pengembangan karir) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,518 satuan dengan asumsi variabel pelatihan dan budaya organisasi tetap atau konstan. (3) Variabel X2 pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,174 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X2 (pelatihan) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,174 dengan asumsi variabel pengembangan karir dan budaya organisasi tetap atau konstan. (3) Variabel X3 budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,167 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X2 (budaya organisasi) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,167 dengan asumsi variabel pengembangan karir dan pelatihan tetap atau konstan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,441. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen pengembangan karir, pelatihan dan budaya organisasi mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 44,1% dan sisanya 55,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat dijelaskan mengenai hasil perhitungan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau secara individu antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dapat diketahui sebagai berikut : (1) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan variabel pengembangan karir sebesar 0,000 nilai tersebut $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan variabel pelatihan sebesar 0,008 nilai tersebut $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan variabel budaya organisasi sebesar 0,006 nilai tersebut $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji-F diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai tersebut $< 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian pengembangan karir, pelatihan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Gunawan Fajar. Dari rumusan masalah yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut : Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunawan Fajar. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunawan Fajar. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunawan Fajar. Pengembangan karir, pelatihan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunawan Fajar. Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan dari penelitian ini, adapun beberapa saran yang dapat diberikan agar mendapatkan hasil yang lebih baik untuk peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang yaitu : Hasil penelitian ini dapat dijadikan jembatan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya dibidang kajian yang sama. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas variabel penelitian sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik. Hal ini diusulkan karena telah terbukti bahwa variabel pengembangan karir, pelatihan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang hanya 44,1% terhadap kinerja karyawan. Dan masih terdapat variabel lain yang belum dikaji dalam penelitian ini yakni sebesar 55,9% seperti rekrutmen, seleksi, dan motivasi. Bagi perusahaan diharapkan memperhatikan kembali Faktor pengembangan karir, karena faktor pengembangan karir ini belum optimal yang dibuktikan dengan berdasarkan masa kerja bukan prestasi sebagai dasar pengembangan karirnya.



LITERATUR

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2013. *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

