

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DANA PESNIUN TELKOM

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE TELKOM PESNSION FUND

Garyadi¹, Alex Winarno²

^{1,2}Universitas Telkom, Bandung

garyadigerger@telkomuniversity.ac.id¹, winarno@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi permasalahan tentang bagaimana cara perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini didasari oleh data kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom mengalami fluktuasi yang cenderung menurun sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan. Faktor yang mempengaruhi secara signifikan adalah pengembangan karir dan budaya perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-*explantory*. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 69 karyawan tetap Dana Pensiun Telkom. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pengembangan karir dan budaya organisasi berada pada kategori baik. Hasil analisis regresi memnunjukkan bahwa secara parsial variabel pengembangan karir dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan masing-masing sebesar 48 % dan 28,7%. Pengaruh variabel independen yaitu pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah 42,2% sedangkan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengembangan Karir; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan; Dana Pensiun Telkom.

Abstract

This research is motivated by the problem of how the company can improve the performance of its employees so that it can support the achievement of company goals. This is based on the performance data of Dana Pensiun Telkom employees experiencing fluctuations that tend to decrease so that it affects company performance. Factors that influence significantly are career development and corporate culture. This study aims to determine and analyze the influence of career development and organizational culture on the performance of Dana Pensiun Telkom employees.

The research method used in this research is a quantitative method with descriptive-explantory research. Sampling using saturated sampling technique with the number of respondents as many as 69 permanent employees of the Dana Pensiun Telkom. The data analysis technique used descriptive analysis and multiple regression analysis.

Based on the results of descriptive analysis, career development and organizational culture are in the good category. The results of the regression analysis show that partially the variables of career development and organizational culture significantly affect employee performance by 48% and 28.7%, respectively. The influence of the independent variable, namely career development and organizational culture, on the dependent variable, namely

employee performance, is 42.2%, while the remaining 57.8% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords : Career Development; Organizational Culture; Employee Performance; Dana Pensiun Telkom.

1. Pendahuluan

Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan sumber daya manusia memegang peranan penting dari sumber daya yang lain. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus menjadi perhatian utama dan tentunya kompetensinya juga harus dikembangkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Pada Era Globalisasi saat ini, yang ditandai oleh perubahan lingkungan yang begitu cepat, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan yang dihadapi. Kemampuan perusahaan untuk mengadaptasi setiap perubahan lingkungan yang dihadapi sangat ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai agen perubahan. Oleh karena itu setiap perusahaan dituntut untuk terus menerus melakukan upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting didalam suatu oraganisasi. Oleh sebab itu, di Perusahaan Dana Pensiun Telkom seorang pegawai sebagai perencana dan pelaksana pembangunan perlu dibina dan dikembangkan, agar memiliki kemampuan, motivasi kerja, berdedikasi dan disiplin tinggi serta berprestasi dalam meningkatkan performasi perusahaan, karena pada hakekatnya pegawailah yang jadi pemikir, perencana dan pelaksana pembangunan melalui organisasi yang dijalankan dimana mereka bekerja sehingga perusahaan bisa bersaing menghadapi kompetisi.

Dalam organisasi harus ada kinerja, kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan di bidangnya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya strategi peningkatan kinerja dalam cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja Menurut Rivai (2015:125) kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan. Dengan pengertian ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada suatu proses yang dikerjakan, dimana selama proses pelaksanaan yang dilakukan dapat mencapai hasil pekerjaan atau kinerja yang optimal.

Berdasarkan data yang tersaji pada Tabel 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa kinerja perusahaan dapat melampaui target yang ditetapkan kecuali kondisi pada tahun 2018 dimana kinerja perusahaan masih dibawah target yang ditetapkan yaitu sebesar 98,99% dari 100% yang ditargetkan. Kinerja perusahaan dapat merefleksikan kinerja sumber daya manusianya. Hal ini sejalan dengan pendapat Sinambela (2016:483) yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja individu, maka dari itu perusahaan harus dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya supaya dapat memberikan kinerja yang tinggi pada perusahaan.

Dan dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Dana Pensiun Telkom mengalami fluktuasi yang cenderung menurun. Hal ini ditunjukkan oleh data sebanyak 6% pegawai yang berkinerja pada kategori P3 pada tahun 2018 yang mengalami penurunan, dibanding tahun 2017 yaitu ada sebanyak 0% pegawai berkinerja pada kategori P3. Bahkan pada tahun 2019 ada pegawai yang berkinerja pada kategori P4. Berdasarkan keterangan dari Ibu Windi dan Bapak Dadang bagian Sumber Daya Manusia, diperoleh informasi bahwa perusahaan menargetkan kinerja pegawai pada kategori P2, namun pada realisasinya masih ditemukan data pegawai yang berkinerja pada kategori P4 dan P3. Ada banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:182) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dan perilaku kerja yang dilakukan seseorang pegawai dalam satu periode tertentu yang biasanya selama satu tahun. Diantara banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, pada kondisi di Dana Pensiun Telkom, faktor pengembangan karir dan budaya organisasi diduga sebagai faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan narasumber pada saat wawancara dengan ibu Windy selaku di bidang SDM, program mutasi dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang bisa jadi dengan dimutasikannya karyawan tersebut ditempat yang baru ide atau gagasan lebih banyak muncul. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan dan juga dengan mutasi dapat menghilangkan rasa bosan atau jemu terhadap pekerjaan. Sebab dan alasan mutasi yaitu Permintaan sendiri, Mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan dari atasan. Mutasi atas keputusan

manajemen, Mutasi atas keputusan manajemen untuk meningkatkan produktifitas dengan menempatkan karyawan yang bersangkutan ke unit atau bagian yang sesuai dengan kecakapannya.

Selain faktor pengembangan karir terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja salah satunya adalah budaya organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat menurut Kasmir (2016:189) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Budaya organisasi dapat berjalan secara 13 optimal apalagi semua karyawan dapat menaati nilai norma yang ada di perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pak dadang bagian SDM, Nilai-nilai yang dianut Dana Pensiun Telkom dalam mengelola dana pensiun yang dapat memberikan makna lebih bagi setiap insan Dana Pensiun terdiri dari 3S & 3K: *Solid – Speed – Smart – Ketepatan – Keterbukaan – Komitmen*. Maka Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom”**. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. bagaimana pengembangan karir di Dana Pensiun telkom
- b. bagaimana budaya organisasi di Dana Pensiun Telkom
- c. Bagaimana kinerja karyawan di Dana Pensiun Telkom
- d. Bagaimana pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Dana Pensiun Telkom baik pengaruh parsial maupun simultan?

2. Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Edison, Anwar dan Komariyah (2016:10) Manajemen Sumber (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Tujuan dari manajemen sumber daya menurut Hamali (2016:15). Menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya terdiri atas :

a) Tujuan sosial

Organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya

b) Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan

c) Tujuan fungsional

Untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi

d) Tujuan individual

Tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi atau perusahaan.

2.2 Kinerja Karyawan

Sinambela (2016:483) menjelaskan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Edison et.al (2017:202) Keberhasilan kinerja sabgar dipengaruhi beberapa variabel sebagai variabel bebas (independen variabel), seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, komitmen, dan kompetensi. Kasmir (2016:189) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya, kepuasan kerja, lingkungan, loyalitas komitmen, dan disiplin kerja.

2.3 Pengembangan Karier

Hal itu sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Busro (2018:275) pengembangan karier merupakan suatu proses yang dilakukan oleh individu dari pegawai organisasi itu sendiri dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karir pribadinya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Tujuan pengembangan karier yang didefinisikan oleh Durbin dalam Yusuf (2016:155) bahwa tujuan pengembangan karier yaitu :

- a. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
- b. Membantu karyawan menemukan kemampuan potensial dirinya.
- c. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.
- d. Mengurangi turnover karyawan.
- e. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan.
- f. Membantu memperkuat program-program perusahaan.

2.4 Budaya Organisasi

Mulyadi (2015:96) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan alat pemecah masalah, (solusi) yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik bagi satu kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi persoalan-persoalan eksternal dan internalnya, sehingga dapat ditularkan atau diajarkan kepada para anggotanya baik yang baru maupun lama sebagai suatu metoda persepsi, berpikir dan merasakan dalam hubungan persoalan-persoalan tersebut.

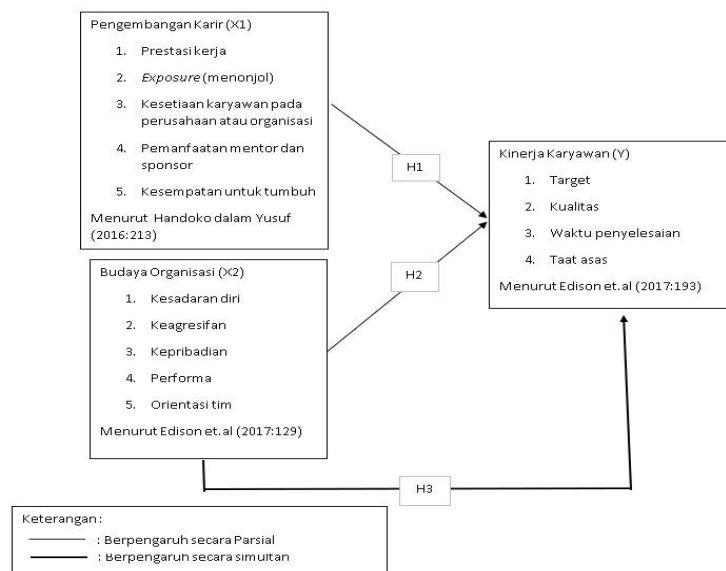
2.5 Hubungan Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

Pengembangan karir sangat penting untuk suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seseorang karyawan, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Menurut Samsudin dalam Yusuf (2016:153) pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Keterkaitan pengembangan karier dan kinerja dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Neysa Meryl Ozora, Rita N. Taroreh (2019) yang berjudul "Pengaruh Perubahan Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pangansari Utama (PSU) Freeport Project. Hasil penelitiannya mengemukakan bahwa pengembangan karir sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik pengembangan karir yang dimiliki maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya.

2.6 Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Persepsi keseluruhan itu akan membentuk budaya/kepribadian organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017:351) budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan manajemen perubahan. Sebagian besar pakar organisasi dan peneliti mengakui bahwa budaya organisasi memiliki efek pengaruh sangat kuat terhadap kinerja efektifitas organisasi jangka panjang.

Keterkaitan budaya dan kinerja dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Jenny Fauziah, Jonathan Pongtulan, Musdalifah Aziz (2016) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan". Pada PT Pandu Siswi Sentosa hasil penelitiannya mengemukakan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hipotesis, maka penulis mengambil keputusan sementara atau hipotesis dalam penelitian ini bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dana pensiun telkom

H2 : terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dana pensiun telkom

H3 : terdapat pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dana pensiun telkom.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian deskriptif dan *explantory*. dengan menyebarkan 69 responden menggunakan Teknik sampling jenuh menggunakan perhitungan analisis regresi linier berganda dan menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan membagi skor total dengan skor perolehan jawaban kuesioner. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X1) termasuk ke dalam kategori Baik dengan nilai persentase sebesar 82,98%. Variabel Budaya Organisasi (X2) termasuk ke dalam kategori Sangat Baik dengan nilai persentase sebesar 85,77%. Variable Kinerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori Sangat Baik dengan nilai persentase sebesar 87,07%.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Variabel Bebas (Pengembangan Karier(X1), Budaya Organisasi(X2)), terhadap Variabel Terikat (Kinerja Karyawan(Y)) yang dilakukan pada 69 responden pada Dana Pensiun Telkom.

Tabel 4 1
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients(a)

Coefficients ^a											
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.442	.528		2.732	.008					
	Pengembangan Karir	.480	.141	.426	3.405	.001	.614	.387	.319	.559	1.788
	Budaya Organisasi	.287	.127	.284	2.267	.027	.566	.269	.212	.559	1.788

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengelahan data pada Tabel 4.1, dapat dirumuskan model persamaan regresi bergandasebagai berikut:

$$Y = 1.442 + 0,480 X_1 + 0,287 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1.442 menyatakan jika tidak ada pengembangan karir dan budaya organisasi (X) maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 1.442.
- Nilai koefisien regresi X_1 bersifat positif sebesar 0,480 artinya variabel X_1 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap penambahan satu satuan pengembangan karir (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,480.

- c. Nilai koefisien regresi X_2 bersifat positif sebesar 0,287, artinya variabel X_2 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap penambahan satu satuan budaya organisasi (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,287.

4.3 Uji Hipotesis

a. Uji t

1. Variabel pengembangan karir (X_1) memiliki $T_{hitung} (3.405) > T_{tabel} (1.66864)$ dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari pengembangan karir (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel budaya organisasi (X_2) memiliki $T_{hitung} (2,267) > T_{tabel} (1.66864)$ dan tingkat signifikansi $0,027 < 0,05$, maka H_0 di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji F

F_{hitung} adalah 24.118 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel} (24.118 > 3.14)$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pengembangan karir dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom.

4.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menjelaskan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu.

Tabel 4.2
Koefisien Determinasi
Model Summary(b)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.650 ^a	.422	.405	.40037	.422	24.118	2	66	.000	2.014
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengembangan Karir										
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan										

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,650 dan R^2 adalah sebesar 0,422. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Cara untuk menghitung R^2 menggunakan koefisien determinasi (K_d) dengan rumus sebagai berikut:

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

$$K_d = 0,422 \times 100\%$$

$$= 42,2\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah 42,2% sedangkan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada karyawan Dana Pensiun Telkom tentang Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengembangan Karir di Dana Pensiun Telkom sudah dalam kategori baik.
- b. Budaya Organisasi di Dana Pensiun Telkom sudah dalam kategori sangat baik.
- c. Kinerja karyawan di Dana Pensiun Telkom sudah dalam kategori sangat baik.

- d. Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan di Dana Pensiun Telkom.

Referensi

- [1] Sinambela, L. P.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [2] Rivai, Veithzal. Ramly. Mutis. Arafah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [3] Kasmir . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [4] Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- [6] Yusuf, A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CAPS.
- [7] Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- [8] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [9] Nasution, F., M et al. (2018). The infulence of career development and organization culltue on employe performance. *International Journal of Scientific Research and Management*. Vol. 6, No. 1.