

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP WORK VALUE PADA PT OLAM INDONESIA CABANG MEDAN

Mhelinda Utami¹, Ainun Mardhiyah², Onan Marakali Siregar³

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Sumatera Utara

mhelindautami1811@gmail.com¹, ainun.mardhiyah@usu.ac.id², onan@usu.ac.id³

ABSTRACT

Human resources (HR) play a crucial role in supporting organizational operations, including through career development and work training. PT Olam Indonesia Medan Branch requires quality human resources; however, career development is still based on tenure without considering educational background, which can affect employee motivation and opportunities. This study aims to examine the influence of career development and work training on work value at PT Olam Indonesia Medan Branch to support better human resource management. The influence of career development and work training is analyzed both partially and simultaneously on work value. This research uses a quantitative approach with an associative method. The sampling technique applied is simple random sampling, with 66 respondents as the sample. Primary data were collected through questionnaires, while secondary data were obtained through literature studies. The data analysis methods used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, and hypothesis tests. The research results indicate that career development and work training significantly influence work value. All independent variables simultaneously affect work value. The coefficient of determination test shows a strong relationship between career development and work training on work value, with an R value of 0.847. Furthermore, the adjusted R square value reveals that career development and work training variables contribute 70.8% to work value, while the remaining 29.2% is influenced by factors outside the scope of this study.

Keywords: Carrer Development, Work Training, Work Value

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam mendukung operasional organisasi, termasuk melalui

Article history

Received: Februari 2025

Reviewed: Februari 2025

Published: Februari 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

pengembangan karir dan pelatihan kerja. PT Olam Indonesia Cabang Medan memerlukan SDM berkualitas, namun pengembangan karir masih berbasis masa kerja tanpa mempertimbangkan latar belakang pendidikan, yang dapat memengaruhi motivasi dan peluang karyawan. Penelitian ini bertujuan mengkaji Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap *Work Value* pada PT Olam Indonesia Cabang Medan untuk mendukung pengelolaan SDM yang lebih baik. Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja tersebut akan dianalisis secara parsial dan secara simultan terhadap *Work Value*. Bentuk Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik simple random sampling dengan 66 responden sebagai sampel. Data kuesioner secara langsung, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *work value* dan seluruh variabel bebas secara serentak (simultan) mempengaruhi *work value*. Uji koefisien determinan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup erat antara pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap *work value* dengan nilai R sebesar 0,847. Melalui nilai *adjusted R square* juga diketahui bahwa variabel antara pengembangan karir dan pelatihan kerja berkontribusi sebesar 70,8% terhadap *work value*, sedangkan sisanya 29,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian ini.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, *Work Value*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran utama dalam keberhasilan perusahaan. SDM yang berkualitas tidak hanya menjalankan operasional, tetapi juga berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan karir dan pelatihan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan dan memastikan kinerja optimal (Afiaturrahmah, 2022:1). Pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan potensi individu

agar memiliki jalur karir yang jelas serta termotivasi dalam bekerja, Mangkunegara (Yolinza dan Doni, 2023:184). Sementara itu, pelatihan kerja membantu karyawan memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang relevan guna meningkatkan produktivitas dan kesiapan menghadapi tantangan kerja, Simamora (Sebayang, 2023:76). *Work value*, sebagai nilai yang dianut individu dalam bekerja, juga menjadi aspek penting dalam pengembangan karir karena memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan, Hirschi (Cahyati, 2020:5).

PT Olam Indonesia Cabang Medan, yang bergerak di bidang pertanian dan pengolahan kopi, membutuhkan SDM yang kompeten untuk menjaga standar kualitas dan daya saing perusahaan. Namun, pra-penelitian menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir di perusahaan ini masih berbasis masa kerja, bukan pada latar belakang pendidikan, yang dapat menghambat peluang pengembangan karir karyawan. Selain itu, meskipun perusahaan telah menyediakan berbagai program pelatihan kerja, efektivitasnya masih terkendala oleh kesulitan pemahaman materi yang berpengaruh pada produktivitas dan keselamatan kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk (1) Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap *work value* karyawan di PT Olam Indonesia Cabang Medan, (2) Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap *work value* karyawan di PT Olam Indonesia Cabang Medan, (3) Menganalisis pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan terhadap *work value* karyawan di PT Olam Indonesia Cabang Medan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Furqan dan Siregar (Marpaung dan Siregar, 2023:118) Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran strategis sebagai penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. SDM memiliki pemikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, serta pola pikir mereka dapat diintegrasikan ke dalam lingkungan organisasi. Peran SDM dapat dianggap sebagai aset yang signifikan dengan kontribusi besar bagi perusahaan, karena seluruh kemampuan setiap anggota SDM dapat dimanfaatkan untuk mencapai keberhasilan, terutama dalam hal pencapaian visi dan misi perusahaan. Menurut Mondy (Sabrina, 2021:4), MSDM adalah pemanfaatan individu dengan tujuan mencapai tujuan organisasi tertentu. Notoatmodjo (Sabrina, 2021:4) mendefinisikan MSDM sebagai seni yang digunakan untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengawasi aktivitas yang melibatkan sumber daya manusia agar mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan Karir

Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum, Mangkunegara (Mulyadi, 2022:15). Dengan demikian, istilah pengembangan lebih ditujukan pada pegawai tingkat manajerial untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan

dalam pengambilan keputusan dan memperluas human relation. Menurut Simamora (Maziya, 2024:11) pengembangan karir diartikan sebagai upaya mengubah atau meningkatkan karir seorang karyawan dari posisi lain dalam ruang dan kelas yang berbeda. Menurut Rivai (Maziya, 2024:11), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan.

Pelatihan Kerja

Kasmir (Barus dan Siregar, 2023:67) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses tersusun yang disiapkan untuk membentuk dan membekali karyawan dengan memperluas pemahaman, menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya lewat pengalaman belajar untuk menaikkan efektifitas kinerja. Menurut Kenny (Sianturi dan Siregar, 2023:94) mendefinisikan pelatihan adalah *training as satisfactorily the work required of him in his present job*, artinya pelatihan merupakan langkah yang harus dilakukan untuk mempermudah seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Pelatihan kerja menurut Widodo (Wibowo, 2021:95) merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Menurut Mondy (Wibowo, 2021:95) pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi.

Work Value

Rokeach *et al* (Yulistiani, 2019:50) mendefinisikan *work value* sebagai keyakinan individu mengenai cara-cara bertingkah laku yang dipilih dan kondisi akhir yang diinginkan dan dibawa ke dalam situasi kerja. Hal ini juga menggambarkan *work value* sebagai standard evaluatif yang berkenaan dengan pekerjaan atau lingkungan pekerjaan yang mana individu mendiskusikan apa yang benar atau menilai pentingnya pilihan.

Cherington (Yulistiani, 2019:50) mendefinisikan bahwa *work value* merupakan suatu refleksi sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya seperti aktivitas dalam perusahaan dan jenjang karir yang lebih tinggi. *Work value* itu penting karena mempengaruhi perilaku organisasional, performa kerja, produktivitas dan komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bentuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu perumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sifat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono (2017:8).

Alasan peneliti menggunakan penelitian kuantitatif adalah karena peneliti ingin menguji hubungan antara variabel dependen dan variabel independen dengan menggunakan angka dan statistik. Seluruh karyawan PT Olam Indonesia Cabang Medan dilibatkan dalam penelitian ini. Teknik *simple random sampling* digunakan dalam proses pengambilan sampel, dan sebanyak 66 karyawan berpartisipasi sebagai responden. Peneliti mengumpulkan data sekunder dari dokumen terkait dan data primer dari 66 responden yang mengisi kuesioner secara langsung.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen adalah alat yang digunakan untuk mengukur pernyataan dalam kuesioner atau angket yang digunakan oleh penulis untuk meneliti pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja yang dirasakan terhadap *work value* pada PT Olam Indonesia Cabang Medan. Penelitian ini menggunakan dua bentuk pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

a. Pengembangan Karir (X1)

Tabel 1
Pengembangan Karir (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,772	0,2423	Valid
X1.2	0,600		Valid
X1.3	0,730		Valid
X1.4	0,748		Valid
X1.5	0,735		Valid
X1.6	0,783		Valid
X1.7	0,713		Valid
X1.8	0,698		Valid
X1.9	0,823		Valid
X1.10	0,616		Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel di atas nilai r-hitung lebih dari nilai r-tabel 0,2423, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel Pengembangan Karir (X1) di atas dinyatakan valid dan bisa digunakan pada uji selanjutnya.

b. Pelatihan Kerja (X2)

Tabel 2
Pelatihan Kerja (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,731	0,2423	Valid

X2.2	0,803		Valid
X2.3	0,809		Valid
X2.4	0,778		Valid
X2.5	0,787		Valid
X2.6	0,817		Valid
X2.7	0,840		Valid
X2.8	0,791		Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel di atas nilai r-hitung lebih dari nilai r-tabel 0,2423, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variable Pelatihan Kerja (X2) di atas dinyatakan valid dan bisa digunakan pada uji selanjutnya.

c. *Work Value* (Y)

Tabel 3
***Work Value* (Y)**

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,762	0,2423	Valid
Y.2	0,774		Valid
Y.3	0,704		Valid
Y.4	0,762		Valid
Y.5	0,732		Valid
Y.6	0,773		Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel di atas nilai r-hitung lebih dari nilai r-tabel 0,2423, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel *Work Value* (Y) di atas dinyatakan valid dan bisa digunakan pada uji selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pengembangan Karir	0,898	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,916	Reliabel
<i>Work Value</i>	0,844	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel pengembangan karir (X1) sebesar 0,898, variabel pelatihan kerja (X2) sebesar 0,916 dan variabel *work value* (Y) sebesar 0,844 lebih besar dari 0,60 maka semua variabel dinyatakan reliabel atau dapat diuji.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 5

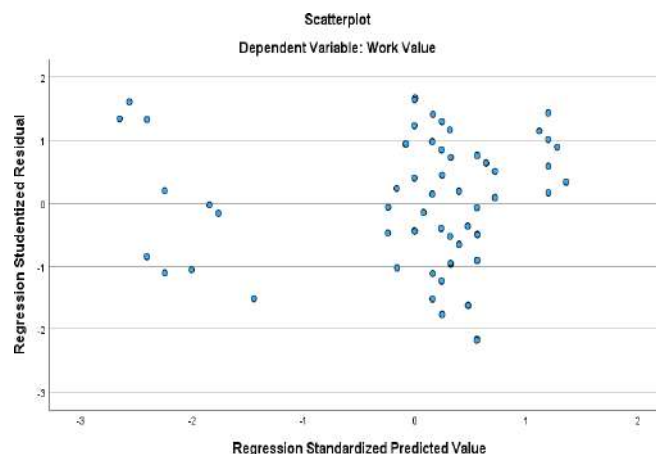
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,38426741
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,061
	Negative	-,076
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan pada table 5 diperoleh hasil bahwa uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* apabila Tingkat signifikan 5%, nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 berarti bahwa variabel residual berdistribusi normal, dan berdasarkan table diatas diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0,200. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std.Erro r	Beta			
(Constant)	3,216	1,777			1,122	,904
Pengemba ngan Karir	,307	,108	,469		2,842	<,006
Pelatihan Kerja	,300	,125	,396		2,398	<,019

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent. Berikut merupakan model regresi linear berganda pada penelitian ini.

$$Y = 3,216 + 0,307X_1 + 0,300X_2$$

Keterangan Model Regresi:

1. Konstanta model regresi menunjukkan nilai Y sama dengan 3,216 apabila kedua variabel bebas bernilai nol.
2. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel Pengembangan Karir (X1) yaitu sebesar 0,307.
3. Diketahui nilai koefisien variabel Pelatihan Kerja (X2) yaitu sebesar 0,300.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Tabel 7

Hasil Uji T

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Erro r	Beta		
(Constant)	3,216	1,777		1,122	,904
Pengembangan Karir	,307	,108	,469	2,842	<,006
Pelatihan Kerja	,300	,125	,396	2,398	<,019

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Data pada Tabel 7 menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,998$ serta $sig. < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keduanya berdampak signifikan terhadap *work value*.

b. Uji Simultas (Uji F)

Tabel 8
Hasil Uji Simultas (Uji F)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	936,250	2	468,125	79,814	<,001
	Residual	369,508	63	5,865		
	Total	1305,758	65			

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Nilai Fhitung sebesar 79,814 lebih besar dari Ftabel ($79,814 > 3,14$) dengan nilai $sig. 0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y, sehingga H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 ^a	,717	,708	2,422
a. Dependent Variable : Work Value				
b. Predictors : (Constant), Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir				

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,847 menunjukkan hubungan yang kuat antara Pengembangan Karir (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), dan *Work Value* (Y), dengan pengaruh signifikan sebesar 84,7%. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,708 menunjukkan bahwa 70,8% variasi dalam *Work Value* (Y) dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut, sementara 29,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Work Value*

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji T) variabel pengembangan karir (X_1) diperoleh nilai thitung sebesar , dimana thitung lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 1,998 ($2,842 > 1,998$) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$) dan nilai koefisien

regresi bernilai positif sebesar 0,307. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work value* (Y) sehingga hal ini menunjukkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak.

Salah satu indikator yang paling berpengaruh dalam variabel pengembangan karir di penelitian ini yaitu tingkat kepuasan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui bahwa mereka puas dengan kemajuan karir mereka di perusahaan. Ini berarti PT Olam Indonesia Cabang Medan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kemajuan karir karyawan.

b. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap *Work Value*

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji T) variabel pelatihan kerja (X2) diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,398, dimana t_{hitung} lebih besar daripada t-tabel yaitu sebesar 1,998 ($2,398 > 1,998$ dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,019 < 0,05$)) dan nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,300. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work value* (Y) sehingga hal ini menunjukkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dengan jenis pelatihan yang disediakan oleh perusahaan memberikan pengaruh positif terhadap *work value*. Pelatihan kerja memainkan peran penting dalam membentuk *work value* (nilai kerja) karyawan. Melalui pelatihan yang efektif, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya memperkuat nilai-nilai seperti profesionalisme, tanggung jawab, dan dedikasi.

c. Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap *Work Value*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi *work value* (Y). Hal ini terlihat dari nilai F_{hitung} yang diperoleh yaitu sebesar 79,814, yang berarti nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} , yaitu $79,814 > 3,14$ atau berdasarkan nilai sig. yaitu yaitu $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X1) dan pelatihan kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel *work value* (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini yaitu nilai R sebesar 0,847 atau 84,7% yang mana nilai koefisien ini menunjukkan hubungan antara pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap *work value* cukup erat, jika nilai R mendekati 1 maka akan semakin baik pula modelnya. Nilai koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa pengembangan karir (X1) dan pelatihan kerja (X2) dapat menjelaskan variabel *work value* (Y) sebesar 70,8% sedangkan sisanya 29,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Value* pada PT Olam Indonesia Cabang

Medan, baik secara parsial maupun simultan. Semakin tinggi tingkat pengembangan karir, semakin meningkat *Work Value* karyawan, dan semakin intensif pelatihan kerja, semakin tinggi *Work Value* karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang erat dengan *Work Value*, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien determinasi yang signifikan, yang mengindikasikan bahwa Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja secara signifikan mampu menjelaskan variasi dalam *Work Value* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiaturrahmah, S. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera Cirebon)*. Skripsi. IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
- Barus, D. S., dan Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, Vol. 1 No. 2, 65-79
- Cahyati, N. (2020). *Pengaruh work values, parent career congruence dan kecerdasan emosi terhadap kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir*. Skripsi.
- Marpaung, S., dan Siregar, O. M. (2023). EFFECT OF WORK ATTITUDE, EMPLOYEE COMPETENCY AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study on Employees of PT Bank Tabungan Negara Medan Branch Office Consumer Collection Recovery and Asset Sales Unit Division). *Journal Of Management, Accounting, General Finance And International Economic Issues (MARGINAL)*, Vol. 3 No. 1, 118-130
- Maziya, A. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir, Sistem Penghargaan, dan Budaya Organisasi terhadap Employee Retention pada CV Putra Mina Yogyakarta*. Skripsi. STIM YKPN Yogyakarta.
- Mulyadi. (2022). *Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. C.V Azka Pustaka
- Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Umsu Press.
- Sebayang, et al. (2023). *Buku Ajar Sumber Daya Manusia*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sianturi, H. F., dan Siregar, O. M. (2023). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT PLN (Persero) Ulp Kotapinang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 13 No. 2, 91-98
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, C. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 17(2), 83–95.
- Yolinza, N dan Doni, M. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Administrasi*, 2(2).
- Yulistiani, D. (2019). *Pengaruh Employee Engagemen dan Work Value Terhadap Kesiapan Berubah Pada Karyawan Pt Budi Perkasa Alam*. Tesis. Universitas Medan Area.