



PENGARUH PERJANJIAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MADA GRAHA NAGATA MEDAN

Hidayat Matudeny¹, Ngatno Sahputra², Al Fira^{3*}

1,2,3) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharmawangsa, Indonesia

*Corresponding Email: alfira41@dharmawangsa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perjanjian kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mada Graha Nagata Medan. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan sample sejumlah 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan Perjanjian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mada Graha Nagata Medan, dengan nilai thitung > ttabel ($3,259 > 2,002$) dan taraf nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Tidak adanya pengaruh signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mada Graha Nagata Medan, dengan nilai thitung < ttabel ($1,753 < 2,002$) dan nilai signifikan $0,085 > 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa Perjanjian Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mada Graha Nagata Medan, dengan nilai Fhitung > Ftabel ($26,700 > 3,16$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Perjanjian Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mada Graha Nagata Medan. Hasil Uji Determinasi (R^2) didapatkan nilai sebesar 0.484 (48,8%) berarti Perjanjian Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) dapat mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mada Graha Nagata Medan dan sisanya 51,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine the influence of work agreements and career development on employee performance at PT. Mada Graha Nagata Medan. This research used quantitative methods, with a sample of 60 respondents. The research results show that there is a significant influence of the Employment Agreement on Employee Performance at PT. Mada Graha Nagata Medan, with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.259 > 2.002$) and a significant value level of $0.002 < 0.05$. There is no significant influence of Career Development on Employee Performance at PT. Mada Graha Nagata Medan, with a value of $t_{count} < t_{table}$ ($1.753 < 2.002$) and a significant value of $0.085 > 0.05$. The results of the F test show that the Work Agreement and Career Development simultaneously influence PT Employee Performance. Mada Graha Nagata Medan, with a value of $F_{count} > F_{table}$ ($26,700 > 3.16$) and a significant value of $0.000 < 0.05$. Work Agreements and Career Development have a positive and significant effect on employee performance at PT. Mada Graha Nagata Medan. The results of the Determination Test (R^2) obtained a value of 0.484 (48.8%) meaning that the Employment Agreement (X1) and Career Development (X2) can influence employee performance at PT. Mada Graha Nagata Medan and the remaining 51.6% are influenced by variables not explained in this study.

Keywords: *Employment Agreement, Career Development, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menjalankan kegiatannya memiliki sumber daya manusia yang menjadi aset yang paling berharga bagi perusahaan. Terlepas dari teknologi yang ada, manusia atau karyawan menjadi sumber daya yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan



JUDIS

Jurnal Multidisiplin Dan Sains

Vol. 1 No. 1 September 2024, pp. 11-21

<https://jurnal.compartdigital.com/index.php/judis>

operasional perusahaan. Jika sumber daya manusia dikelola dengan baik maka akan menghasilkan laba atau keuntungan bagi perusahaan.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang penting dalam melaksanakan keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari kegiatan yang dilakukan seseorang atau suatu kelompok orang untuk melakukan sebuah kegiatan dan menyempurnakannya dengan tanggung jawab sesuai dengan hasil yang diharapkan. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji bagi perusahaan, akan tetapi bagaimana cara agar perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan suatu rencana untuk menghindari kegagalan dalam mencapai tujuan.

Kinerja karyawan sangatlah diperlukan, sebab dengan kinerja tersebut akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan.

Perjanjian kerja dapat dikatakan awal lahirnya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pekerja. Perjanjian kerja mencantumkan tentang hak-hak dari kewajiban yang harus dilaksanakan dan ditaati oleh pihak karyawan (secara individu) dan dari pihak perusahaan. Perkembangan dalam perjanjian yang dilakukan antara pekerja dengan pengusaha didunia usaha sangat bergantung kepada adanya hubungan industrial yang baik, karena semakin baik hubungan industrial maka biasanya juga berdampak dengan semakin baiknya perkembangan dunia usaha.

Pengembangan karir yang ditetapkan perusahaan dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas para karyawan, sekaligus mempersiapkan mereka untuk menghadapi perkembangan dunia. Pengembangan karir sebagai proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan



JUDIS

Jurnal Multidisiplin Dan Sains

Vol. 1 No. 1 September 2024, pp. 11-21

<https://jurnal.compartdigital.com/index.php/judis>

Pengembangan karir yang didukung perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik. Pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan, pengalaman serta perbaikan perilaku yang merupakan nilai tambah, sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Hal ini menunjukkan dengan adanya pengembangan karir, karyawan merasa adanya kepastian karir yang akan diraih dimasa yang akan datang, sehingga diimbangi dengan memberi kinerja yang optimal.

Pengembangan karir menjadi hal yang penting, dimana atasan ataupun manajer dapat meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan dapat membangun kinerja yang lebih tinggi. Tetapi jika manajer atau atasan tidak dapat berlaku adil dalam menentukan karir seseorang maka juga akan menghambat perkembangan karir seseorang atau karyawannya.

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah karyawan kurang mengetahui ketentuan kerja secara jelas sesuai dengan perjanjian pada kontrak kerja yang ada di perusahaan, karyawan merasa pengembangan karir yang diperoleh hanya berdasarkan dari pendidikan yang ada, bukan dari seberapa lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut, dan adanya kinerja karyawan yang diperoleh kurang baik sehingga memungkinkan kegiatan operasional didalam perusahaan yang kurang optimal.

KAJIAN TEORI

Perjanjian Kerja

KUHPerdata, definisi perjanjian kerja dapat dilihat pada pasal 1601 huruf a KUHPerdata yang berbunyi Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Sridadi (2016:20), perjanjian kerja merupakan “istilah generik untuk menyebut perjanjian yang disusun oleh pekerja sebagai perorangan dan pengusaha mengenai pekerjaan tertentu dan imbalan yang menjadi objek perjanjian”.

Syarat - Syarat Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja sama seperti perjanjian lain pada umumnya, yakni dapat dibuat secara lisan maupun tertulis. Syarat sah perjanjian kerja yang memuat dalam pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan pun sama dengan syarat sah perjanjian pada umumnya yang diatur



dalam pasal 1320 KUHPperdata. Isi perjanjian kerja adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja serta hak-hak dan kewajiban – kewajiban majikan.

Syarat sah tersebut meliputi kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Indikator Perjanjian Kerja

Djumadi dalam Nike (2016:18) beberapa indikator perjanjian kerja yaitu :

1. Adanya pekerjaan, prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individu).
2. Adanya unsur di bawah perintah bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian, pekerja haruslah tunduk pada perintah tersebut.
3. Adanya upah sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (in natura).

Pengembangan Karir

Mangkunegara (2017:77) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah “aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.”

Rivai dan Sagala (2018:273) mengatakan bahwa pengembangan karir sebagai “serangkaian aktivitas sepanjang hidup hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pematapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Siagian dalam Muhlis et al (2019:157) beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, yaitu :

1. Prestasi Kerja
2. Kesetiaan pada organisasi
3. Mentors dan sponsor
4. Dukungan para bawahan
5. Kesempatan untuk bertumbuh



Indikator Pengembangan Karir

Handoko (dalam Surya, 2016), indikator pengembangan karir mencakup latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja).

Afandi (2021:83), kinerja sebagai kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Kasmir (2019:182), kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Kasmir (2019:208), indikator kinerja karyawan, mencakup kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu

Mangkunegara (2017:10) adapun beberapa tujuan penilaian kinerja, yaitu :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
 2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik.
 3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier.
 4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
1. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan menyetujui rencana tersebut.

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2021:130) dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2021:131) mengemukakan

bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mada Graha Nagata Medan yang beralamat di Jalan. Marelan Raya Ps. II NO. 188, Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mada Graha Nagata Medan yang berjumlah 60 orang. Sedangkan sample yang dilakukan sebanyak 60 orang karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan sumber data yang diperoleh berdasarkan data primer dan data sekunder. Metode Pengumpulan Data (observasi, studi dokumentasi, kuesioner). Teknik Analisis Data (uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel Uji Validitas Variabel

Variabel	Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Validitas
Pernjanjian Kerja	X _{1.1}	0,668	0,254	Valid
	X _{1.2}	0,725	0,254	Valid
	X _{1.3}	0,515	0,254	Valid
	X _{1.4}	0,655	0,254	Valid
	X _{1.5}	0,719	0,254	Valid
	X _{1.6}	0,727	0,254	Valid
Pengembangan Karir	X _{2.1}	0,724	0,254	Valid
	X _{2.2}	0,754	0,254	Valid
	X _{2.3}	0,780	0,254	Valid
	X _{2.4}	0,598	0,254	Valid
	X _{2.5}	0,746	0,254	Valid
	X _{2.6}	0,580	0,254	Valid
Kinerja Karyawan	X _{3.1}	0,588	0,254	Valid
	X _{3.2}	0,590	0,254	Valid
	X _{3.3}	0,783	0,254	Valid
	X _{3.4}	0,447	0,254	Valid
	X _{3.5}	0,679	0,254	Valid
	X _{3.6}	0,627	0,254	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa $df = n-k (60-2=58)$ data r tabel didapat dari tabel

statistik sebesar 0,254. Dalam hal ini nilai r hitung dari seluruh item lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat dipastikan bahwa seluruh item adalah valid.

Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	r_{tabel}	Kesimpulan
Perjanjian Kerja (X_1)	0,747	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir (X_2)	0,789	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,670	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan nilai reliabilitas variable (Cronbach's Alpha) $> 0,6$ Sehingga dapat variabel X_1 (Perjanjian Kerja), X_2 (Pengembangan Karir) dan Y (Kinerja Karyawan) dinyatakan reliable.

Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,194	2,392		4,262	,000
1 Perjanjian Kerja	,436	,132	,481	3,295	,002
Pengembangan Karir	,190	,109	,256	1,753	,085

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai kostanta sebesar 10,194. Perjanjian kerja (X_1) sebesar 0,436 dan pengembangan karir (X_2) sebesar 0,190.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000

	Std. Deviation	1,41927081
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,110
	Negative	-,082
Test Statistic		,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,068 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil diatas bisa dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig* sebesar $0,068 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Perjanjian Kerja	,425	2,353
Pengembangan Karir	,425	2,353

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil diatas nilai tolerance yang dimiliki variabel perjanjian kerja dan variabel pengembangan karir sebesar $0,425 > 0,10$, sedangkan nilai VIF pada variabel perjanjian kerja dan pengembangan karir sebesar $2,353 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala Multikolinearitas dalam model regresi.

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Odel	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,194	2,392		4,262	,000
1 Perjanjian Kerja	,436	,132	,481	3,295	,002
Pengembangan Karir	,190	,109	,256	1,753	,085

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil data diatas nilai signifikan $0,002 < \alpha 5\% = \text{probabilitas } 0.05$ dan nilai $t_{hitung} (3,295) > t_{tabel} (2,002)$ menunjukkan bahwa H_a diterima yang menjelaskan bahwa variabel Perjanjian Kerja (X_1) ada pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan nilai signifikan $0,085 > \alpha 5\% = \text{probabilitas } 0.05$ dan nilai $t_{hitung} (1,753) < t_{tabel} (2,002)$ menunjukkan bahwa H_a ditolak yang menjelaskan bahwa variabel Pengembangan Karir (X_2) tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	111,338	2	55,669	26,700	,000 ^b
Residual	118,845	57	2,085		
Total	230,183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Perjanjian Kerja, Pengembangan Karir

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil diatas bahwa nilai f_{hitung} sebesar 26,700 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan F_{tabel} pada $df = (2 ; n - k)$ atau $60 - 2 = 58$ dan $\alpha = 5\%$ yaitu sebesar 3.16. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel} (26,700 > 3,16)$ sehingga hasil tersebut mengidentifikasi bahwa Perjanjian kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,695 ^a	,484	,466	1,44396	2,200

a. Predictors: (Constant), Perjanjian Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil diatas bisa dijelaskan bahwa diperoleh nilai sebesar 0,484. Dengan demikian Perjanjian kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) dapat mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mada Graha Nagata Medan sebesar 48,4 % dan sisanya 51,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

1. Perjanjian kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mada Graha Nagata Medan, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,259 > 2,002$ dan taraf nilai signifikan $0,002 < 0,05$, berdasarkan uji hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mada Graha Nagata Medan, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Pengembangan Karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mada Graha Nagata Medan, dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,753 < 2,002$ dan nilai signifikan $0,085 > 0,05$, berdasarkan uji hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mada Graha Nagata Medan, sehingga H_2 ditolak dan H_0 diterima.
3. Perjanjian Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Mada Graha Nagata Medan, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $26,700 > 3,16$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka berdasarkan uji hipotesis maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mada Graha Nagata Medan. Hasil Uji Determinasi (R^2) didapatkan nilai sebesar 0.484 atau 48,8% yang dimana Perjanjian Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) dapat mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mada Graha Nagata Medan dan sisanya 51,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.



JUDIS

Jurnal Multidisiplin Dan Sains

Vol. 1 No. 1 September 2024, pp. 11-21

<https://jurnal.compartdigital.com/index.php/judis>

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan indikator (Edisi Ke-2)*. Zanafa Publishing.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya*.
- Sridadi, Ahmad Rizki (2016). *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, Malang: Empatdua Media.
- Sugiyono, (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan ke – 3, Bandung, Penerbit Alabeta.
- Muspawi, M. (2017). Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1), 114-122.
- Simanjuntak, L. F., Asnawi, M., & Alfirah. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Masa Kerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Socfindo Bangun Bandar Dolok Masihul Serdang Bedagai. *Jurnal Ilmiah Universitas Dharmawangsa Medan*, 6(1), 157-171.
- Surya, S. A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*. 4(3), 1-10.