

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PEMBINAAN PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Suatu Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang
dan Pertanahan Kabupaten Ciamis)**

DRAFT SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen**

Oleh:

**TUTI TRESNAWATI
NIM. 3402160293**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH
2022**

ABSTRAK

Tuti Tresnawati. NIM 3402160293. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pembinaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis). Dibawah bimbingan Dr. Nana Darna, S.E.,M.M. (Pembimbing I) dan Wiwin Setianingsih, SE. M.M. (Pembimbing II).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis yang dapat dilihat dari aspek kualitas kerja diketahui bahwa pelaksanaan dan hasil pekerjaan belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal tersebut diakibatkan oleh belum optimalnya pelaksanaan pengembangan karir dan pembinaan pegawai yang dilaksanakan oleh pihak instansi. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR dan Pertanahan Kabupaten Ciamis?; Bagaimana pengaruh pembinaan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR dan Pertanahan Kabupaten Ciamis?, Bagaimana pengaruh pengembangan karir dan pembinaan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis?. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR dan Pertanahan Kabupaten Ciamis; mengetahui bagaimana pengaruh pembinaan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR dan Pertanahan Kabupaten Ciamis, mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir dan pembinaan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan pendekatan data kuantitatif. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan. Teknik analisis data menggunakan analisis koefisien korelasi sederhana dan berganda, koefisien determinasi, Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda, dan Pengujian Hipotesis (Uji t,Uji F). Dari hasil penelitian, dapat di simpulan : Pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika pengembangan karir sudah cukup baik maka kinerja pegawai akan meningkat; pembinaan pegawai berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika pembinaan pegawai sudah cukup baik maka kinerja pegawai akan meningkat; Pengembangan karir dan pembinaan pegawai berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika pengembangan karir dan pembinaan pegawai sudah cukup baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Pembinaan Pegawai dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa dimana atas berkat rahmat-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pembinaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis)”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh.

Selama proses pengerjaan skripsi ini penulis mendapatkan banyak sekali bantuan, dukungan dan saran, baik dalam bentuk moril maupun materil, serta secara langsung, dan tidak langsung. Segala bentuk bantuan tersebut bagi penulis sangatlah memberikan banyak sekali kontribusi dalam pengerjaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat Bapak Dr. Nana Darna, S.E., M.M., selaku Pembimbing I sekaligus selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis yang selalu memberikan bimbingan, dorongan, dan memberikan motivasi yang tinggi dalam menunjang keberhasilan selama penulisan skripsi ini. Serta kepada Ibu Wiwin Setianingsih, S.E. M.M. selaku Pembimbing II yang tak pernah bosan dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis serta nasehat yang berarti bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Dadi, M.Si, selaku Rektor Universitas Galuh Ciamis
2. Ibu Dr. Nurdiana Mulyatini, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis.
3. Ibu Elin Herlina, S.Pd., M.M, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis
4. Ibu Eva Faridah, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis
5. Bapak Mohamad Apip, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis.
6. Ayah dan Ibuku tercinta yang selalu memberikan bimbingan, dorongan moril dan materil serta semangat yang tiada henti-hentinya kepada penulis.
7. Seluruh keluarga besar penulis yang telah memberikan nasihat agar selalu berdo'a dan selalu mengingat-Nya dalam setiap saat.
8. Semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga amal baik yang telah Bapak, Ibu, Saudara berikan kepada penulis mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Amiin.

Ciamis, September 2022

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	9
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Teori Ilmu Manajemen.....	9
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	9

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen	10
2.1.1.3 Peran Manajemen	11
2.1.1.4 Tujuan Manajemen	12
2.1.1.5 Tingkatan Manajemen	14
2.1.1.6 Bidang-Bidang Manajemen	16
2.1.1.7 Manajemen Modern.....	19
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.1.2.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.1.3 Pengembangan Karir	27
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir	27
2.1.3.2 Proses Pengembangan Karir	28
2.1.3.3 Tujuan Pengembangan Karir	29
2.1.3.4 Tahap-Tahap Pengembangan Karir	30
2.1.3.5 Unsur-Unsur Pengembangan Karir	33
2.1.3.6 Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir	36
2.1.3.7 Indikator Pengembangan Karir	38
2.1.4 Pembinaan Pegawai	39
2.1.4.1 Pengertian Pembinaan Pegawai	39
2.1.4.2 Tujuan Pembinaan Pegawai	41

2.1.4.3 Pembinaan Pegawai melalui Pendidikan dan Latihan	43
2.1.4.4 Pembinaan Pegawai melalui Promosi	47
2.1.4.5 Pembinaan Pegawai melalui Kegiatan Perpindahan Pegawai	48
2.1.4.6 Pembinaan Pegawai melalui Kegiatan Disiplinisasi	49
2.1.4.7 Indikator Pembinaan Pegawai	50
2.1.5 Kinerja Pegawai	50
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai	50
2.1.5.2 Pengukuran Kinerja Pegawai	52
2.1.5.3 Penilaian Kinerja Pegawai	53
2.1.5.4 Tujuan Penilaian Kinerja	55
2.1.5.5 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja	57
2.1.5.6 Indikator Kinerja Pegawai	59
2.1.6 Penelitian Terdahulu yang Relevan	59
2.2 Kerangka Pemikiran	63
2.3 Hipotesis	68
BAB III METODE PENELITIAN	69
3.1 Metode Penelitian yang digunakan	69
3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	71
3.2.1 Definisi Variabel	71

3.2.2	Operasionalisasi Variabel	72
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	73
3.3.1	Populasi	73
3.3.2	Sampel.....	73
3.4	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	76
3.4.1	Sumber Data	76
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data	77
3.5	Teknik Analisis Data	79
3.6	Tempat dan Waktu Penelitian	93
3.6.1	Tempat Penelitian	93
3.6.2	Waktu Penelitian	93
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	94
4.1	Hasil Penelitian	94
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	94
4.1.1.1	Profil Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis	94
4.1.1.2	Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis	95
4.1.1.3	Tujuan dan Sasaran	96

4.1.1.4	Struktur Organisasi dan <i>Job</i> Deskripsi Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis	. 97
4.1.1.5	Karakertistik Responden	. 113
4.1.2	Deskripsi Variabel yang Diteliti	. 116
4.1.2.1	Hasil Penelitian tentang Pengembangan Karir pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis	. 117
4.1.2.2	Hasil Penelitian tentang Pembinaan Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis	. 129
4.1.2.3	Hasil Penelitian tentang Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis	. 142
4.1.3	Pengujian Hipotesis	. 155
4.1.3.1	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis	. 155
4.1.3.2	Pengaruh Pembinaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis	. 162

4.1.3.3 Hasil Penelitian tentang Pengaruh Pengembangan Karir dan Pembinaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis	. 169
4.2 Pembahasan	. 179
4.2.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis	. 179
4.2.2 Pengaruh Pembinaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis	. 181
4.2.3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Pembinaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis	. 184
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	. 187
5.1 Simpulan	. 187
5.2 Saran	. 188
DAFTAR PUSTAKA	. 190
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Rencana Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis Tahun 2019	4
Tabel 1.2	Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis Tahun 2019	5
Tabel 2.1	Fungsi-Fungsi Manajemen.....	10
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu yang relevan.....	62
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel.....	72
Tabel 3.2	Jumlah Sampel Berdasarkan Golongan Struktural.....	75
Tabel 3.3	Pemberian Skor Menggunakan <i>Skala Likert</i>	78
Tabel 3.4	Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi	84
Tabel 3.5	Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi	88
Tabel 3.6	Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi	91
Tabel 3.7	Jadwal Kegiatan Penelitian	93
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	113
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	114
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	114
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	115
Tabel 4.5	Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian	116
Tabel 4.6	Pelaksanaan Pengembangan Karir yang Dilakukan Disesuaikan Dengan Kualifikasi Masing-Masing Pegawai Dalam Bekerja	117
Tabel 4.7	Pengklasifikasian Jabatan Disesuaikan Dengan Ketentuan Jabatan Tertentu yang Hanya Dapat Diisi oleh Pegawai Dengan Kualifikasi Tertentu	118
Tabel 4.8	Pelaksanaan Pengembangan Karir Dilakukan Dengan Mempertimbangan Kompetensi Teknis yang Dimiliki Pegawai	119

Tabel 4.9	Pengembangan Karir Dilakukan Berdasarkan Pengalaman Pegawai Dalam Bekerja	12
	0	
Tabel 4.10	Pelaksanaan Pengembangan Karir Didasarkan Pada Kinerja Pegawai Dalam Bekerja	12
	1	
Tabel 4.11	Kinerja Diukur Dengan Membandingkan Input Dengan Output Kerja Pegawai	12
	2	
Tabel 4.12	Kepatuhan Pegawai Terhadap Organisasi Menjadi Salah Satu Aspek yang Dipertimbangkan Dalam Pengembangan Karir Pegawai	12
	3	
Tabel 4.13	anggapan Responden Atas Pernyataan Pengabdian Pegawai Terhadap Organisasi Menjadi Salah Satu Aspek yang Dipertimbangkan Dalam Pengembangan Karir Pegawai	12
	4	
Tabel 4.14	Pengembangan Karir Pegawai Didasarkan Pada Kemampuan Pegawai Dalam Menerapkan Etika yang Baik Dalam Bekerja	12
	5	
Tabel 4.15	Pengembangan Karir Pegawai Didasarkan Pada Pegawai yang Mampu Menerapkan Nilai Budaya Organisasi	12
	6	
Tabel 4.16	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Pengembangan Karir	12
	7	
Tabel 4.17	Interval Penilaian Mengenai Variabel Pengembangan Karir	12
	9	

Tabel 4.18	Pimpinan Menetapkan Formasi Pegawai Sesuai Dengan yang Dibutuhkan 0	13
Tabel 4.19	Pimpinan Melakukan Pengadaan Pegawai Untuk Mengisi Formasi yang Dibutuhkan 1	13
Tabel 4.20	Pimpinan Melakukan Pengangkatan Pegawai Berdasarkan Prestasi Kerja 2	13
Tabel 4.21	Pimpinan Melakukan Pemindahan Pegawai Didasarkan pada Pengabdian Pegawai 3	13
Tabel 4.22	Pimpinan Melaksanakan Sumpah Kode Etik Sesuai Dengan yang Ditetapkan 4	13
Tabel 4.23	Pimpinan Melaksanakan Setiap Peraturan Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai 5	13
Tabel 4.24	Pegawai Selalu Diberi Kesempatan Untuk Melaksanakan Pendidikan Sebagai Upaya Meningkatkan Pengetahuan Pegawa 6	13
Tabel 4.25	Pihak Instansi Melaksanakan Pelatihan Secara Rutin Untuk Meningkatkan Keterampilan Pegawai 7	13
Tabel 4.26	Pegawai Selalu Diberikan Program Kesejahteraan Melalui BPJS Ketenagakerjaan 8	13
Tabel 4.27	Pihak Instansi Selalu Memebrikan Penghargaan Kepada Pegawai yang Berprestasi	

.....	13
9	
Tabel 4.28 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Pembinaan Pegawai	14
.....	14
0	
Tabel 4.29 Interval Penilaian Mengenai Variabel Pembinaan Pegawai	14
.....	14
2	
Tabel 4.30 Pegawai Memiliki Ketepatan Dalam Menyelesaikan Suatu Pekerjaan	14
.....	14
3	
Tabel 4.31 Pegawai Memiliki Ketelitian Dalam Melakukan Suatu Pekerjaan.....	14
4	
Tabel 4.32 Pegawai Memiliki Keterampilan yang Baik Dalam Bekerja	14
.....	14
5	
Tabel 4.33 Hasil Output Kerja yang Dihasilkan Selalu Sesuai Dengan Apa yang Telah Ditentukan Oleh Instansi	14
.....	14
6	
Tabel 4.34 Pegawai Memiliki Kemampuan Untuk Mengerjakan Tugas Tambahan yang Diberikan Oleh Pihak Instansi	14
.....	14
7	
Tabel 4.35 Pegawai Mampu Bekerja Sesuai Dengan Instruksi Dari Pimpinan	14
.....	14
8	
Tabel 4.36 Pegawai Selalu Memiliki Inisiatif yang Tinggi Dalam Bekerja	14
9	
Tabel 4.37 Pegawai Selalu Berhati-Hati Dalam Melakukan Suatu Pekerjaan.....	15
0	

Tabel 4.38 Pegawai Memiliki Sikap yang Positif Terhadap Instansi 1	15
Tabel 4.39 Pegawai Selalu Memiliki Sikap Kerja Sama yang Baik Dengan Pegawai Lainnya 2	15
Tabel 4.40 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y) 3	15
Tabel 4.41 Pedoman Interpretasi Tentang Kinerja Pegawai 4	15
Tabel 4.42 Nilai-Nilai Untuk Perhitungan Regresi Dan Korelasi 5	15
Tabel 4.43 Nilai-Nilai untuk Perhitungan Regresi dan Korelasi 2	16
Tabel 4.44 Nilai-Nilai untuk Perhitungan Regresi dan Korelasi 0	17

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Proses Pengembangan Karir	28
Gambar 2.2	Paradigma Penelitian	67
Gambar 3.1	<i>Flow chart</i> Langkah-Langkah Penelitian.....	70
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan	99

DAFTAR PUSTAKA

- Ailati Nahdhiyah 2014 *Pengaruh Pembinaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung*. SKRIPSI Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Djatmika, Sastra dan Marsono. 2011. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Edwin B Flippo. 2011. *Principle Of Personal Management*". Mc. Graw Book. Co.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Gouzali, Saydam. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan
- Hadipoerwono. 2012. *Tata Personalialia, cetakan ke 5*, Bandung, Penerbit: Djambatan.
- Handoko T. Hani 2010. *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*. Yogyakarta : BPFE.
- _____. 2012. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua*.Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi. 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Made Candra Megita. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana*. Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mesiono. 2012. *Manajemen dan Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- 189
- _____. 2011. *Latihan dan Pengembangan layanan Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Moenir, 2011. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Musanef. 2012. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Nina Sonia. 2018. *Pengaruh Pembinaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di Kantor Pusat Pt. Kereta Api (Persero) Bandung*. SKRIPSI. [Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik](#). Universitas Pasundan.
- Notoadmodjo. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Pigor, Paul & Charles A. Myers. 2011. *Personel Administrations: A Point of View and A Method*. Ninth Edition. USA: McGraw- Hill, Inc
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi 6*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi : Teori dan Studi Kasus*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Salam. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Samsul Bahri, 2016 *Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pu bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan*. JOURNAL Ecoment Global. Volume 1 Nomor 1 Edisi Februari 2016
- Sedarmayanti.2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Siswanto, H. B. 2011. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunengsih. 2014. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian, Dan pembinaan pegawai Terhadap kinerja pegawai PT X di Jakarta*
- Syamsudin & Damiyanti, 2011 *Metode penelitian*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung : Alfabeta.
- Umar, 2011, *Metode Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*, Jakarta.
- Umar. 2009. *Rencana Kerja Perusahaan Yang Baik*. Jakarta : Rajawali.

Wahyudi, Bambang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*, Rajawali Pers, Jakarta.

Undang-Undang:

Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Kepegawaian Negara

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Pengembangan Karir