

# **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT PELAKSANA TEKNIS BALAI BESAR UJI STANDAR KARANTINA PERTANIAN DI JAKARTA TIMUR**

## ***THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN AT THE OFFICE OF THE TECHNICAL IMPLEMENTATION UNIT OF BALAI BESAR UJI STANDAR KARANTINA PERTANIAN IN EAST JAKARTA***

Khoirul Fuuad<sup>1</sup>, Dr. Ida Nurnida, MM<sup>2</sup>

Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom

<sup>1</sup>bhoncu@students.telkomuniversity.ac.id, <sup>2</sup>nurnida@telkomuniversity.ac.id

### **Abstrak**

Sumber Daya Manusia memiliki peran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul dapat diperoleh melalui program pengembangan karir, bahwa tujuan mendasar dari program pengembangan karir adalah untuk membantu karyawan menganalisis kemampuan dan minat dalam penyesuaian antara kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dengan kebutuhan perusahaan. Jika proses dan penilaian kinerja telah dilakukan dengan baik dan hasilnya menunjukkan kinerja pegawai meningkat, maka kinerja organisasi/perusahaan pada umumnya berhasil.

Dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi melalui kinerja pegawai yang tinggi, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Balai Besar Uji Standar Karantina Pertanian di Jakarta Timur.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah deskriptif dan regresi linear sederhana dengan menggunakan sampel jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Balai Besar Uji Standar Karantina Pertanian di Jakarta Timur, masing-masing menunjukkan hasil yang cukup tinggi, dan terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan hasil nilai  $t_{hitung} = 11.118 > t_{tabel} = 1.991$  pada signifikansi 0.000 atau  $< 0.05$ , dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,613.

Kesimpulan penelitian ini adalah pengembangan karir dan kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Balai Besar Uji Standar Karantina Pertanian di Jakarta Timur sudah cukup tinggi, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh 61,30%.

**Kata Kunci:** Kinerja, Pegawai, Pengembangan Karir

### *Abstract*

*Human Resources have an active and dominant role in every organizational activity because humans become planners, actors, and determinants of the realization of organizational goals. Efforts to improve the quality of superior human resources can be obtained through career development programs, that the fundamental purpose of career development programs is to help employees analyze their abilities and interests in adjusting the need for growth and development with the needs of the company. If the process and performance appraisal have been carried out properly and the results show that employee performance has improved, then the performance of the organization/ company is generally successful.*

*In an effort to realize organizational goals through high employee performance, the purpose of this study is to determine the effect of career development on performance at the Technical Implementation Unit Office of the Balai Besar Uji Standar Karantina Pertanian in East Jakarta.*

*This type of research is descriptive and causal with a quantitative approach. The analysis used is descriptive and simple linear regression using a saturated sample.*

*The results showed that career development and employee performance at the Office of the Technical Implementation Unit of the Balai Besar Uji Standar Karantina Pertanian in East Jakarta., each of which showed quite high results, and there was an effect between career development and employee performance, as indicated by the results of the  $t_{count} = 11.118 > t_{table} = 1.991$  at a significance of 0.000 or  $< 0.05$ , with a contribution of influence of 0.613.*

*The conclusion of this study is career development and employee performance at the Office of the Technical Implementation Unit of the Center for Balai Besar Uji Standar Karantina Pertanian in East Jakarta is quite high, and career development has a significant effect on employee performance with an impact contribution of 61.30%.*

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

## 1 PENDAHULUAN

Balai Besar Uji Standar Karantina Pertanian Jakarta Timur adalah salah satu lembaga pemerintah yang memiliki kewajiban untuk melayani masyarakat secara luas dalam bidang karantina hewan, karantina tumbuhan dan keamanan hayati. Unit Pelaksana Teknis yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan Karantina Pertanian dan dipimpin oleh seorang Kepala BBUSKP. Dasar pembentukan BBUSKP adalah Peraturan Menteri Pertanian Nomor 43/Permentan/9/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Standar Balai Besar Uji Standar Karantina Pertanian (BBUSKP).

Sebagai lembaga pemerintah yang melayani masyarakat luas, BBUSKP mengemban tugas yang berat. Terlayannya masyarakat luas dalam bidang karantina hewan, karantina tumbuhan dan keamanan hayati dengan baik, adalah tolok ukur keberhasilan BBUSKP dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, dengan kata lain berkinerja baik. Menurut Edison, dkk (2017:187) jika proses dan penilaian kinerja telah dilakukan dengan baik dan hasilnya menunjukkan kinerja pegawai meningkat, maka kinerja organisasi/perusahaan pada umumnya berhasil.

Upaya peningkatan kualitasnya sumber daya manusia yang unggul dapat diperoleh melalui program pengembangan karir, sebagaimana dinyatakan oleh Zainal, bahwa tujuan mendasar dari program pengembangan karir adalah untuk membantu karyawan menganalisis kemampuan dan minat dalam penyesuaian antara kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dengan kebutuhan perusahaan (Zainal dkk, 2018:218).

**Tabel 1. 1**  
**Data Pengembangan Karir**

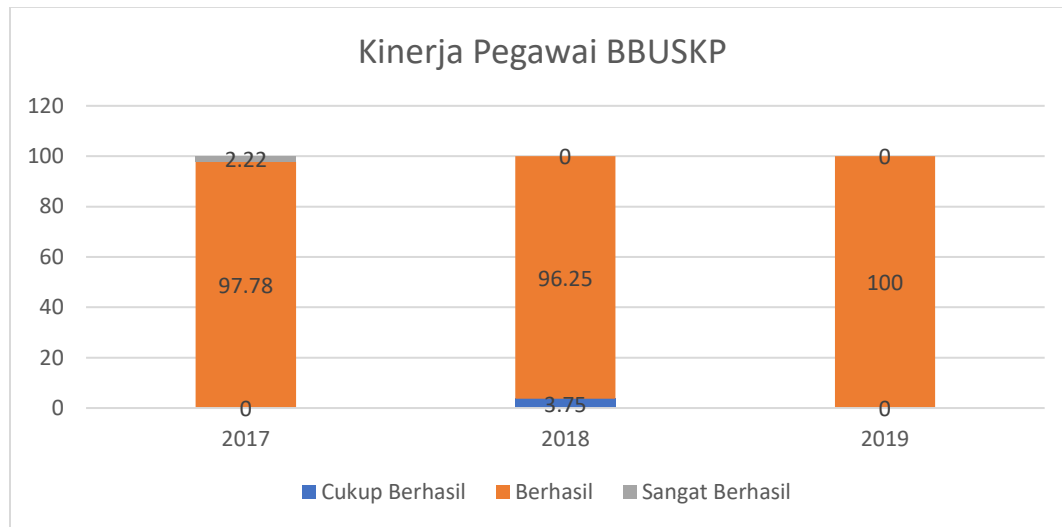
Tahun	Mutasi	Promosi	Demosi
2016	2	23	0
2017	2	10	0
2018	1	13	0
2019	1	13	0

*Sumber:* Bagian Kepegawaian dan Tata Usaha BBUSKP Jakarta Timur

Balai Besar Uji Standar Karantina Pertanian Jakarta Timur menetapkan tiga pola pengembangan karir, yaitu mutasi, ptomosi, dan demosi. Dengan demikian, dalam pengembangan karir pegawainya, BBUSKP bukan hanya memperhatikan kinerja pegawai yang baik, namun juga yang kurang baik, dengan harapan seluruh pegawai BBUSKP Jakarta Timur senantiasa berupaya untuk menjaga dan meningkatkan kinerjanya. BBUSKP telah menjalankan program pengembangan karir pegawai. Berdasarkan informasi dari Bagian Kepegawaian dan Tata Usaha BBUSKP, rangkaian program pengembangan karir dijalankan dengan baik sesuai dengan permintaan dan arahan dari Badan Karantina Pertanian selaku lembaga di atas BBUSKP.

Selanjutnya mengenai kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison dkk, 2018:188). Penilaian kinerja pegawai ini penting bagi perusahaan/organisasi. Karena di samping berfungsi untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi, pada saat bersamaan, pegawai/karyawan juga membutuhkan *feedback*

untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang baik (Edison dkk, 2018:194). Gambar 1.2 berikut adalah kinerja BBUSKP Jakarta Timur.



**Gambar 1 Kinerja Pegawai BBUSKP Jakarta Timur, Tahun 2017-2019**

*Sumber:* Bagian Kepegawaian dan Tata Usaha BBUSKP Jakarta Timur

Data pada gambar 1.2 di atas rata-rata nilai kinerja pegawai sudah cukup berhasil sekitar 95% dengan nilai 90-99 dan 5% sisanya berada pada nilai 75-89. Dapat disimpulkan masih ada yang belum sesuai target yaitu mencapai 100%.

Berdasarkan uraian Latar Belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Besar Uji Standar Karantina Pertanian di Jakarta Timur”.

## 2 TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Pengembangan Karir

Menurut Zainal, dkk (2018: 212) Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, sedangkan menurut Kaswan (2016: 6) pengembangan karir berisikan perbaikan-perbaikan yang bersifat pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karirnya. Dengan demikian, berdasarkan kedua pendapat tersebut, pengembangan karir dimulai dari individu.

Setiap orang harus menerima tanggung jawab untuk mengembangkan karirnya, atau kalau tidak dilakukan, maka kemajuan karirnya akan terhambat. Setelah komitmen pribadi diambil, karyawan mungkin bisa melakukan tindakan-tindakan sebagai berikut (Kaswan, 2016: 6)

### 2.2 Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Edison, dkk, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison dkk, 2018: 188), sedangkan menurut Zainal, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Zainal, dkk 2018: 406).

Pendapat lain, Helfert (dalam Zainal dkk, 2018: 447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Selanjutnya menurut pendapat Mulyadi (dalam Zainal dkk, 2018: 447) kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

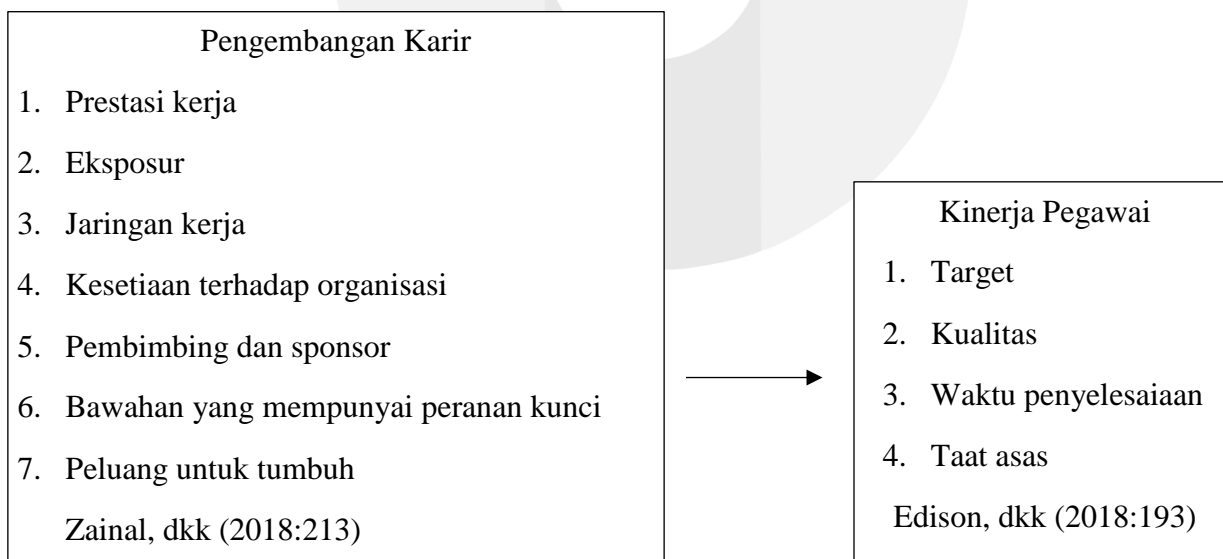
Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau sebuah hasil dari apa yang didapatkan setelah melewati sebuah proses operasional tertentu dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

### 2.3 Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Para ahli terkait telah membuktikan adanya hubungan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Di antaranya adalah pendapat Zainal, dkk (2018: 411) yang menyatakan bahwa umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam “Perencanaan dan Pengembangan Karir Karyawan”, “Penyusunan Program Pengembangan Karir” yang tepat, serta dapat “Penyelarasan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan”. Hal ini berarti bahwa Perencanaan dan Pengembangan Karir Karyawan; Penyusunan Program Pengembangan Karir; dan Penyelarasan antara Kebutuhan Karyawan dengan Kepentingan Perusahaan, dapat berpengaruh terhadap “Kinerja Karyawan”.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Dewi, dkk (2016) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Nur Abadi”, menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan berdasarkan penelitian Massie, dkk (2015) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara”, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perencanaan karir terhadap kinerja pegawai.

#### Kerangka Pemikiran



**Gambar 2 Kerangka Pemikiran**

Sumber: diolah oleh peneliti

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pendapat Siregar (2017: 38) hipotesis adalah dugaan terhadap terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

“Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Balai Besar Uji Standar Karantina Pertanian di Jakarta”

## 3 METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan deskriptif dan kausalitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang dipilih yaitu, variabel independent (bebas) dan variabel dependen (terikat). Berikut penjelasan mengenai pengukuran masing-masing variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala ordinal untuk membedakan setiap jenjang data yang ada, dengan menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 80 orang pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Balai Besar Uji Standar Karantina Pertanian di Jakarta Timur.

## 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir

Tanggapan responden pada dimensi prestasi kerja, item tertinggi memperoleh skor persentase sebesar 70.25% dari skor ideal yang berada pada kategori baik, dimensi eksposur item tertinggi memperoleh skor persentase sebesar 70.25% dari skor ideal yang berada pada kategori baik, dimensi jaringan kerja item tertinggi memperoleh skor persentase sebesar 63.75% dari skor ideal yang berada pada kategori cukup baik, dimensi kesetiaan terhadap organisasi item tertinggi memperoleh skor persentase sebesar 69.00% dari skor ideal yang berada pada kategori baik, dimensi pembimbing dan sponsor item tertinggi memperoleh skor persentase sebesar 65.50% dari skor ideal yang berada pada kategori baik, dimensi bawahan yang mempunyai peranan kunci, item tertinggi memperoleh skor persentase sebesar 71.75% dari skor ideal yang berada pada kategori baik, dimensi peluang untuk tumbuh item tertinggi memperoleh skor persentase sebesar 66.50% dari skor ideal yang berada pada kategori cukup baik. Secara keseluruhan tanggapan responden tertinggi berada pada dimensi bawahan yang mempunyai peranan kunci pada item pernyataan pertama mengenai saya melaksanakan peranan kunci dalam membantu atasan di dalam menjalankan tugas – tugasnya sedangkan tanggapan responden terendah berada pada dimensi eksposur pada item pernyataan kedua mengenai saya memahami apa yang saya harapkan dari adanya kesempatan karir.

### 4.2 Analisis Deskriptif

Tanggapan responden pada dimensi pertama mengenai target item tertinggi memperoleh skor persentase sebesar 66.25% dari skor ideal yang berada pada kategori cukup baik, pada dimensi kualitas item tertinggi memperoleh skor persentase sebesar 69.00% dari skor ideal yang berada pada kategori baik, pada dimensi waktu penyelesaian item tertinggi memperoleh skor persentase sebesar 68.00% dari skor ideal yang berada pada kategori cukup baik dan pada dimensi taat asas item tertinggi memperoleh skor persentase sebesar 61.39% dari skor ideal yang berada pada kategori cukup baik. Secara keseluruhan tanggapan responden tertinggi berada pada dimensi kualitas pada item pernyataan pertama mengenai kualitas yang saya hasilkan sesuai dengan standar

yang sudah ditetapkan, sedangkan tanggapan responden terendah berada pada kualitas pada item pernyataan kedua mengenai bagi saya, kualitas mutlak untuk dipenuhi.

### 4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2019:300). Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4. 1**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.908	2.694		1.079	.284
	Pengembangan Karir	.644	.058	.783	11.118	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana, sebagai berikut:

$$Y = 2.908 + 0.644X + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 2.908 artinya jika pengembangan karir bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka kinerja pegawai akan tetap bernilai sebesar 2.908.
- Koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0.644 yang bernilai positif, yang artinya jika pengembangankarir meningkat satu-satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.644.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah suatu ukuran yang menggambarkan kemampuan variabel dependen, nilai  $R^2$  menunjukkan besarnya proporsi total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasnya (Sujarweni, 2015:228).

**Tabel 4. 2**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 <sup>a</sup>	.613	.608	3.66103

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi yaitu  $0.783^2 \times 100\% = 61.3\%$ , hal ini menunjukkan bahwa sebesar 61.3% kontribusi pengaruh dari pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Besar Uji Standar Karantina Pertanian di Jakarta Timur, seangkan sisanya sebesar 38.7% merupakan kontribusi pengaruh dari variabel lain di luar penelitian ini.

#### 4.4 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan perbandingan nilai thitung dan ttabel dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Pengambilan keputusan pada pengujian ini adalah jika nilai thitung lebih besar dari ttabel dan sig (pvalue) <0.05, maka hipotesis diterima sedangkan jika nilai thitung lebih kecil dari ttabel maka hipotesis tidak diterima/ditolak. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis parsial dengan uji t, sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Pengujian Hipotesis (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.908	2.694		1.079	.284
Pengembangan Karir	.644	.058	.783	11.118	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, hasil pengujian hipotesis dengan uji t, diperoleh hasil  $t_{hitung}$  untuk variabel pengembangan karir sebesar 11.118 dengan signifikansi (pvalue) sebesar 0.000, selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan probabilitas 5% dan  $df = 80 - 2 = 78$ , maka diperoleh hasil  $t_{tabel}$  sebesar 1.991, dikarenakan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11.118 > 1.991$ ) dan signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Balai Besar Uji Standar Karantina Pertanian.

### 5 KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Besar Uji Standar Karantina Pertanian di Jakarta Timur ", maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Pengembangan Karir di Balai Besar Uji Standar Karantina Pertanian Jakarta berada pada kategori cukup baik.
- Kinerja pegawai di Balai Besar Uji Standar Karantina Pertanian Jakarta berada pada kategori cukup baik.
- Pengembangan Karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Uji Standar Karantina Pertanian hal ini didasarkan pada hasil pengujian hipotesis dengan uji t, diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11.118 > 1.991$ ) dan signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil tanggapan responden dari seluruh pernyataan tentang variabel pengembangan karir yang mendapatkan persentase terendah pada dimensi pada dimensi eksposur pada item pernyataan kedua mengenai saya memahami apa yang saya harapkan dari adanya kesempatan karir. Balai Besar Uji Standar Karantina Pertanian di Jakarta Timur



diharapkan untuk lebih memperhatikan karir setiap pegawainya. Dalam hal ini, atasan memiliki peran penting dalam memberikan penjelasan, bimbingan dan arahan yang lebih intensif kepada para pegawai tentang jenjang karir yang dapat dicapainya. Dengan demikian pemahaman dan kemampuan pegawai akan meningkat mengenai alur atau urutan karir yang harus ditempuh oleh pegawai untuk mencapai tujuan karir yang telah ditentukan. Selain itu, lembaga diharapkan agar membuat metode dan proses alur karir yang jelas ataupun membuat metode baru, sehingga akan membuat system pengembangan karir lebih efektif, karena akan memudahkan pegawai dalam membuat rencana-rencana karirnya di masa depan dan akan membuat pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan posisi jabatannya. Selain itu, dalam pengembangan karir lembaga harus melihat dari kinerja pegawai. Dengan demikian pegawai akan memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga akan memberikan pengaruh tidak hanya kepada pegawai saja tetapi juga bagi lembaga.

- b. Berdasarkan hasil tanggapan responden dari seluruh pernyataan tentang variabel kinerja pegawai yang mendapatkan persentase terendah pada dimensi kualitas pada item pernyataan kedua mengenai bagi saya, kualitas mutlak untuk dipenuhi. Balai Besar Uji Standar Karantina Pertanian di Jakarta Timur sebaiknya berupaya untuk selalu meningkatkan kualitas kerja dari para pegawainya, dengan meningkatkan kinerja pegawai terhadap kualitas diri pegawai, salah satunya adalah lembaga mengadakan pelatihan mengenai peningkatan kualitas sesuai dengan masing-masing keahlian bidang. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja, memiliki kreatifitas dan terobosan dalam menyelesaikan pekerjaan. Melatih pegawai agar dapat menerima kritik yang konstruktif; menghargai prestasi pegawai agar mereka memiliki kepuasan kerja terhadap pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1]Balai Besar Uji Standar Karantina Pertanian. (2020, Maret 10). Diambil kembali dari Balai Besar Uji Standar Karantina Pertanian: <http://bbuskp.karantina.pertanian.go.id/Tentang-Kami>
- [2]Dewi, S., Bagia, I. W. Susila, G. P. A. J. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Nur Abadi. *E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Volume 4*.
- [3]Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [4]Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [5]Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [6]Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- [7]Massie, R., Tewal, B. Sendow, G. (2015). *Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Universitas Sam Ratulangi Manado Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Volume 4 No. 05.

- [8]Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri.
- [9]Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [10]Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [11]Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi Ketiga). Depok: PT Rajagrafindo.

