

## PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN CU TALENTA PEMATANG RAYA

Bella Purba<sup>1</sup>, Anitha Paulina Tinambunan<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Santo Thomas Medan Jl. Setia Budi  
No 479 F, 20132, Indonesia

Email : [purbabella27@gmail.com](mailto:purbabella27@gmail.com), [anithapaulinat@gmail.com](mailto:anithapaulinat@gmail.com)

### Abstract

This study aims to determine and explain the influence of work ethic, discipline and career development on the performance of CU employees Raya Talent. Data collection was carried out through questionnaires and documentation techniques. The research method used is quantitative, with 32 respondents taken using saturated or census sampling. Data analysis in this study used SPSS version 23. From the partial test results the t test shows  $t_{count} 2.716 > t_{table} 1.701$  and the significance level is  $0.011 < 0.50$  proving that work ethic has a positive and significant effect on employee performance.  $t_{count} 4.213 > t_{table} 1.701$  and a significance level is  $0.000 < 0.50$  proving that discipline has a positive and significant effect on employee performance.  $t_{count} 2.717 > t_{table} 1.701$  and a significance level is  $0.11 < 0.50$  proving that career development has a positive and significant effect on employee performance. The F test shows  $F_{count} 46.232 > F_{table} 2.67$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$  proving that work ethic, discipline and career development have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R Square) of 0.826 means that employee performance can be explained by work ethic, discipline and career development by 82.9% while another 17.1% can be explained by other variables that are not included in this study such as training and selection.

**Keywords:** Work Ethic, Discipline and Career Development

### PENDAHULUAN

Pada dasarnya perusahaan mengharapkan karyawan yang mampu dan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk di dalamnya etos kerja, disiplin, dan pengembangan karir.

Etos kerja adalah sebuah keyakinan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan sesuatu hal dengan tekad untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik, etos kerja juga merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Menurut Priansa (2018: 283) etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika tidak menjalankan kegiatan sesuai dengan rencana. Disiplin adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Rivai (2011:183) disiplin adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Pengembangan karir merupakan suatu proses dalam meningkatkan kemampuan karyawan. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Martoyo (2007:74) pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Beberapa hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
----	------------	-------	------------------

1	Rukiah (2016)	Etos Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sanwa Engineering Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan Etos Kerja dan Pemberian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sanwa Engineering Indonesia
2	Syafrina (2017)	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan CU. Talenta Pematang Raya	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU. Talenta Pematang Raya
3	Chaniawati (2018)	Pengaruh Komunikasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Agata Promar	Hasil penelitian menunjukkan komunikasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agata Promar.

Sumber: Diolah Penulis, 2022

Credit Union (CU) Talenta Pematang Raya ini merupakan koperasi simpan pinjam milik Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Distrik III.

**Tabel 2.** Data Target dan Realisasi Kredit yang dapat ditagih CU. Talenta Pematang Raya

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
2018	3.609.618.123	2.607.057.955	72,23
2019	3.921.621.732	2.954.521.140	75,34
2020	4.094.230.125	3.030.188.834	74,01
2021	4.250.260.342	3.194.534.950	75,16

**Sumber:** CU. Talenta Pematang Raya

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa target penagihan kredit selama periode tahun 2018-2021 mengalami fluktuasi. Penagihan kredit terendah terjadi pada tahun 2018 yakni sebesar 72,23%. Hal ini disebabkan kurangnya kesungguhan karyawan dalam bekerja; prosedur kerja tidak diikuti dan informasi karir tidak jelas.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah etos kerja, disiplin dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CU Talenta Pematang Raya ?”

## TINJAUAN PUSTAKA

### Etos Kerja

Etos kerja yang dimiliki oleh seorang atau sekelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Siagian (2006:132) menjelaskan etos kerja merupakan norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi.

Ada tiga aspek etos kerja secara individu yaitu:

- tangguh dan pantang menyerah, Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras.
- keinginan untuk mandiri (*independent*), Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri.
- penyesuaian, Individu dengan etos kerja tinggi cenderung dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja.

Indikator etos kerja menurut Priansa (2018:283- 284) yaitu:

- Keahlian interpersonal berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain baik yang ada di dalam organisasi maupun diluar organisasi.
- Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

3. Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan

Indikator etos kerja menurut Nitisemito (2001:75) adalah:

- a. Sikap karyawan. Menekankan kemauan dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan.
- b. Perasaan seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan senang dan ikhlas akan membuat karyawan mengerjakan tugasnya dengan baik
- c. Kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Fokus yakni memiliki keseriusan dalam bekerja.
- e. Kesungguhan dalam bekerja. Ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan kesungguhan tentu akan mempercepat selesainya pekerjaan.

### **Disiplin**

Dalam suatu organisasi, agar menghasilkan produktivitas kerja yang baik maka harus memiliki disiplin kerja yang tinggi dengan memahami indikator dari disiplin kerja Menurut Siswanto (2010:291) disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Rivai (2011:825) menyatakan disiplin adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Indikator disiplin menurut Soejono (2000:67) meliputi:

1. Ketetapan waktu. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan terhadap peraturan kerja. Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/ identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.
3. Standar kerja. Karyawan mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan dan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
4. Bertanggung jawab. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja.
5. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin yang baik.

Menurut Rivai dan Sagala (2011: 825) indikator disiplin meliputi:

- a. Kehadiran merupakan indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan
- b. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja.
- c. Tingkat kewaspadaan yang tinggi. Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan teliti dalam bekerja.

### **Pengembangan karir**

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan sebuah peningkatan status untuk mencapai karir yang diinginkan. Menurut Martoyo (2007:74) pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Fase dalam program pengembangan karir ada tiga yakni: (Ardana: 2012:122-123)

- a) Tahap perencanaan, Didalam fase perencanaan ini aktifitas menyelaraskan rencana karyawan dan rencana perusahaan mengenai karir di lingkungan sekitarnya
- b) Tahap pengarahan, Fase pengarahan ini untuk membantu para karyawan agar mampu mewujudkan perencanaanya menjadi kenyataan.
- c) Tahap pengembangan, Fase pengembangan ini tanggung waktu yang digunakan karyawan untuk memenuhi persyaratan yang melakukan perpindahan diri suatu posisi ke posisi yang lain yang diinginkannya.

Menurut Sunyoto (2012:173) ada enam indikator pengembangan karir yakni

1. Keadilan dalam karir, Karyawan menghendaki keadilan dalam sistem promosi jabatan.
2. Minat karir,
3. Kepuasan karir tergantung pada usia dan kedudukan mereka.
4. Nasib, Faktor nasib juga menentukan dalam pengembangan karir walaupun posisinya hanya 10%.

Wahyudi (2007: 166) menyatakan indikator pengembangan karir meliputi:

- a. Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan atau keterampilan pegawai dalam bidang operasional.
- b. Informasi karir, Memberikan informasi kebutuhan karir untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai pegawai.
- c. Promosi, Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi.
- d. Mutasi, Memindahkan dan menempatkan pegawai dalam jabatannya didasarkan pada prestasi kerja pegawai.

### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2012:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Stoner (2002:87) ada empat indikator dari kinerja yaitu:

1. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan atasan atau perusahaan.
2. Kerjasama dengan rekan sekerja.
3. Produktivitas yang dicapai.
4. Kreativitas, yaitu cara atau metode baru yang lebih baik dari yang sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2012:148) ada empat indikator kinerja yaitu

- a. Kualitas, Hasil aktivitas mendekati sempurna dengan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b. Kuantitas, Menunjukkan jumlah hasil kerja yang dicapai dari hasil keluaran atau tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas sendiri.
- c. Efektivitas, Tingkatan penggunaan sumber daya manusia dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- d. Kemandirian, Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan bimbingan dari pengawas.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di CU. Talenta Pematang Raya yang berjumlah 32 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus dimana semua populasi dijadikan sampel.

### Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian angket, wawancara dan studi dokumentasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan skala likert.

### Definisi Operasional

**Tabel 3, Definisi Operasional, Variabel, Indikator, Skala Pengukuran**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Etos Kerja	Etos kerja merupakan sikap yang mendasar bagi sekelompok	1.Keahlian interpersonal 2.Inisiatif 3.Dapat diandalkan

(X <sub>1</sub> )	manusia dalam hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.	4.Sikap karyawan 5.Perasaan seorang karyawan 6.Kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan 7.Keseriusan karyawan saat bekerja 8.Kesungguhan dalam bekerja
Disiplin (X <sub>2</sub> )	Disiplin adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan dalam mematuhi dan menaati peraturan.	1.Ketepatan waktu 2.Ketaatan terhadap peraturan kerja 3.Standar kerja 4.Bertanggung jawab 5.Menggunakan peralatan kantor dengan baik
Pengembangan Karir (X <sub>3</sub> )	Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan sebuah peningkatan status untuk mencapai karir yang diinginkan.	1.Keadilan dalam karir 2.Minat kerja 3.Kepuasan karir 4.Nasib 5.Pelatihan 6.Informasi karir 7.Promosi 8.Mutasi
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah proses manajemen dengan hasil kerja yang ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).	1.Kemampuan untuk menyelesaikan tugas 2.Kerjasama dengan rekan kerja 3.Produktivitas yang dicapai 4.Kreativitas 5.Kualitas 6.Kuantitas 7.Efektivitas 8.Kemandirian

**Sumber:** Hasil Olahan Peneliti

#### Teknik Analisis Data

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) dengan rumus sebagai berikut:

$$KK = \alpha + b_1EK + b_2D + b_3PK + e \dots (3.2)$$

Keterangan:

KK = Kinerja karyawan                       $\alpha$  = Konstanta  
b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi              EK = Etos kerja  
D = Disiplin                                      PK = Pengembangan karir  
ei = Tingkat kesalahan etimasi

### HASIL PENELITIAN

#### Analisis Linier Regesi Berganda

**Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.677	3.180		.213	.833
	Etos kerja	.300	.110	.326	2.716	.011
	Disiplin	.448	.106	.504	4.213	.000
	Pengembangan karir	.243	.089	.237	2.717	.011



a. Dependent Variable: KK

**Sumber:** Output SPSS

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4 di atas, maka model regresi linier berganda dapat dirumuskan:

$$KK = 0,667 + 0,300EK + 0,448D + 0,243PK + ei.$$

Adapun penjelasan atas persamaan regresi yang diperoleh adalah:

- konstanta sebesar **0,667** artinya jika nilai etos kerja, disiplin dan pengembangan karir sebesar nol (0) maka nilai kinerja karyawan naik satuan sebesar 0,667 satuan.
- Variabel Etos kerja berpengaruh positif yaitu sebesar **0,300**, yang artinya jika variabel etos kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar **0,300** satuan dan apabila etos kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar **0,300** satuan.
- Variabel Disiplin berpengaruh positif yaitu sebesar **0,448** yang artinya apabila variabel disiplin kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar **0,448** satuan dan apabila disiplin kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar **0,448** satuan.
- Variabel Pengembangan karir berpengaruh positif yaitu sebesar **0,243** yang artinya apabila variabel pengembangan karir naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar **0,243** satuan dan apabila pengembangan karir turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar **0,243** satuan.

### Pengujian hipotesis

#### Uji Serempak ( Uji F)

**Tabel 5. Hasil Uji Secara Simultan ( Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.053	3	59.684	45.232	.000 <sup>b</sup>
	Residual	36.947	28	1.320		
	Total	216.000	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), PK, D, EK

**Sumber:** Data diolah SPSS

Tabel 5 di atas menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan etos kerja, disiplin, dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan CU. Talenta Pematang Raya. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar 45,232 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,67 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian diambil keputusan  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ , yaitu secara simultan variabel etos kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU. Talenta Pematang Raya.

#### Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4 di atas menunjukkan secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan  $\alpha = 5\%$  dan uji dua arah ( $\alpha = 0,05$ ) sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,701 dengan ketentuan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan untuk menentukan signifikansi variabel bebas dengan variabel terikat, maka dilihat dari nilai signifikan harus lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ .

Dari tabel dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel etos kerja sebesar 2,716 >  $t_{tabel}$  1,701 dan tingkat signifikan sebesar 0,011 < 0,05 sehingga diambil keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel etos kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU. Talenta Pematang Raya. Dengan demikian hipotesis diterima.

Untuk variabel disiplin kerja nilai  $t_{hitung}$  4,213 >  $t_{tabel}$  1,701 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU. Talenta Pematang Raya. Dengan demikian hipotesis diterima.

Untuk variabel pengembangan karir nilai  $t_{hitung}$  2,717 >  $t_{tabel}$  1,701 dengan tingkat signifikan 0,011 <  $t_{tabel}$  0,05 sehingga  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU. Talenta Pematang Raya. Dengan demikian hipotesis diterima.

## Koefisien Determinasi

Tabel 6. Nilai koefisien Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 <sup>a</sup>	.829	.811	1.149

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Disiplin, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel 6 dapat disimpulkan variabel etos kerja, disiplin dan pengembangan karir dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 0,829 atau 82,9 % sedangkan sisanya sebesar 17,1% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti pelatihan dan seleksi.

## KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Etos kerja, disiplin dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU. Talenta Pematang Raya.
2. Etos kerja disiplin, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CU Talenta Pematang Raya..
3. Koefisien determinasi  $R^2$  adalah sebesar 0,829. Artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh etos kerja, disiplin dan pengembangan karir sebesar 82,9% sedangkan 17,1% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti pelatihan dan seleksi.

dan sarannya adalah:

1. Sebaiknya pimpinan CU Talenta Pematang Raya memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas agar pelayanan terhadap nasabah menjadi lebih baik.
2. Hendaknya pimpinan CU Talenta Pematang Raya memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan.
3. Sebaiknya pimpinan CU Talenta Pematang Raya memberikan informasi jenjang karir agar karyawan semakin bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi 14 Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo,Susilo.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5.Cetakan Pertama.Yogyakarta: BPFEE
- Nitisemito. 2001.*Manajemen Personali (manajemen sumber daya manusia)*. Edisi 4. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Priansa. 2018, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Edisi Ketiga, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : Bumi Aksara.
- Siswanto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta. Bumi Aksara.
- Soejono. 2000.*Metode Penelitian (suatu pikiran dan penerapan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid satu . Edisi 7, Jakarta: Erlangga.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Wahyudi. 2007. *Sistem dan Manajemen K3*. Edisi 1. Bandung: Mitra Wacana Media.

- Chaniawati, Eka. 2018. *Pengaruh Pomunikasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Agata Promar)*. Universitas Mercu Buana Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen.
- Rukiah. 2016. *Pengaruh Etos Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen dan Pegawai di Lingkungan IAIN Padang sidimpuan*. Jurnal AtTijarah. Vol.2 No.1
- Syafrina, Nova, 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Suka Fajar Pekan baru*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Riau*. Vol, No. 4, Desember. Pekan baru.