

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BODHIYANA JAYA MANDIRI

Lifia¹, Fisca², Vinarina Marbun³, Shelly You⁴, Ina Namora Putri Siregar⁵

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Lifia12.lc@gmail.com

ABSTRAK

Lokasi penelitian berada di PT. Bodhiyana Jaya Mandiri. Kinerja karyawan adalah suatu proses di mana karyawan bertanggung jawab dan melaksanakan tugas yang diberikan. Karyawan dapat menerima promosi berdasarkan kinerja positif mereka. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengawasan. Pengawasan adalah proses seorang pemimpin mengamati dan menetapkan standar untuk setiap karyawan. Pengawasan yang baik akan membantu karyawan bekerja secara optimal. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengembangan karir, pengawasan dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengujian data menggunakan rumus sampling jenuh. Metode pengumpulan data dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi pengujian secara simultan (Uji-F) dan secara parsial (Uji-t). Populasi yang digunakan sebesar 82 karyawan dan jumlah sampel yang digunakan adalah 30 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan pengawasan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 48,1%. Dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38.603 > 3,09$) dan nilai uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan variabel pengembangan karir ($3.720 > 1,990$) dan variabel pengawasan ($4.991 > 1,990$). Dengan demikian pengembangan karir dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bodhiyana Jaya Mandiri.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Pengawasan dan Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peranan manusia sebagai sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan sangatlah penting dan dibutuhkan. Melihat kemajuan zaman yang membawa kita pada era globalisasi maka kita dituntut untuk berkompetisi guna merebutkan posisi sebagai penentu perekonomian saat ini. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu sumber daya manusia menjadi hal utama dalam mendukung perkembangan dan kemajuan di dalam menjalankan perusahaan.

Dukungan sumber daya manusia yang baik tercipta dari kinerja karyawan yang baik dan terus meningkat. Kinerja karyawan merupakan tingkat dan hasil pencapaian karyawan di dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan akan menjadi sebuah hasil yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dalam kinerja karyawan terdapat beberapa hal yang dapat membuat terganggunya kinerja karyawan. Salah satunya adalah faktor pengembangan karir.

Pengembangan karir adalah peningkatan jabatan yang diberikan karena prestasi kerja atau pencapaian pekerjaan yang baik dan meningkat. Dukungan pengembangan karir sangat diperlukan agar karyawan mampu bekerja dengan semangat kerja yang tinggi jika mendapatkan pengembangan karir yang jelas dan sesuai dengan keinginan. Dengan adanya pengembangan karir yang baik maka akan menciptakan kenyamanan bekerja karyawan.

Hal lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pengawasan. Pengawasan merupakan tindakan yang dilakukan oleh pimpinan di dalam memberikan perhatian dan menetapkan standar terhadap semua pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kemampuan pimpinan dalam melakukan

pengawasan akan mempengaruhi hasil kerja yang diberikan oleh karyawan. Fungsi utama pengawasan adalah untuk menghindari kesalahan bekerja diluar prosedur pekerjaan. Standar pengawasan yang baik juga akan membuat karyawan bekerja maksimal tanpa adanya kesalahan yang sering terjadi.

PT Bodhiyana Jaya Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor oli. Perusahaan beralamat di Jalan Kapten Sumarsono Ruko Graha Metropolitan Blok G-38. Adapun kegiatan penjualan perusahaan dilakukan dengan tenaga marketing. Berbagai oli mobil dan motor dijual ke seluruh kota Medan. Basis pelanggan perusahaan pada umumnya adalah bengkel sepeda motor dan mobil maupun toko-toko yang menjual peralatan sparepart. PT Bodhiyana Jaya Mandiri pada saat ini sedang mengalami penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja dapat terlihat dari menurunnya penjualan di perusahaan.

Pengembangan karir pada umumnya berupa kenaikan karir secara vertikal dari satu jenjang pekerjaan tertentu ke jenjang berikutnya. Kurangnya kesempatan karyawan dalam mendapat pengembangan karir meskipun sudah bekerja lama dan mampu menunjukkan keunggulan yang dimiliki membuat karyawan tidak menunjukkan kemampuan terbaik dalam bekerja. Meskipun karyawan mampu bekerja dengan benar dan cepat, perusahaan juga tidak memberikan pengembangan karir yang jelas kepada karyawan.

Selain pengembangan karir, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan. Pengawasan dibutuhkan untuk melihat apakah hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan ketentuan. Proses pengawasan yang tidak ketat dari pimpinan, akan mengakibatkan karyawan tidak mengejar target yang telah ditetapkan, menjadi lalai dalam bekerja dan membuat kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang ditemukan, peneliti telah melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bodhiyana Jaya Mandiri Medan”**

Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan karir yang belum merata dengan baik dikarenakan kenaikan jabatan yang memperhatikan unsur hubungan keluarga.
2. Tingkat pengawasan yang tidak baik terlihat dari banyaknya kesalahan kerja karyawan.

3. Kinerja karyawan yang menurun terlihat dari penurunan jumlah penjualan di perusahaan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bodhiyana Jaya Mandiri Medan ?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Bodhiyana Jaya Mandiri Medan?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Bodhiyana Jaya Mandiri Medan?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mengenai kinerja PT Bodhiyana Jaya Mandiri Medan dan secara khusus bertujuan untuk

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bodhiyana Jaya Mandiri Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Bodhiyana Jaya Mandiri Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Bodhiyana Jaya Mandiri Medan.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Bagi Perusahaan PT Bodhiyana Jaya Mandiri Medan
2. Bagi Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
3. Bagi peneliti
4. Bagi peneliti selanjutnya

LANDASAN TEORI

Teori Tentang Pengembangan Karier Pengertian Pengembangan Karier

Menurut Mulyadi (2015:109), "Pengembangan karir adalah satu proses untuk meningkatkan kemampuan seseorang baik secara individu maupun secara organisasi yang mempunyai tujuan sampai puncak karir yang diinginkan."

Indikator Pengembangan Karier

Lifia, dkk : Pengaruh Pengembangan Karir dan Pengawasan Terhadap

Menurut Notoatmodjo (2015:169), beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan karir antara lain

1. Kinerja.
2. Loyalitas.
3. Dikenal.
4. Bawahan.
5. Kesempatan pengembangan.

Teori Tentang Pengawasan **Pengertian Pengawasan**

Menurut Siswandi (2011:195) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.

Indikator Pengawasan

Menurut Siswandi (2011:207-208), untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria tertentu. Kriteria-kriteria utama adalah bahwa sistem seharusnya:

1. Akurat
2. Tepat waktu
3. Objektif dan menyeluruh
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik
5. Realistik secara ekonomis
6. Realistik secara organisational
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
8. Fleksibel.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
10. Diterima para anggota organisasi

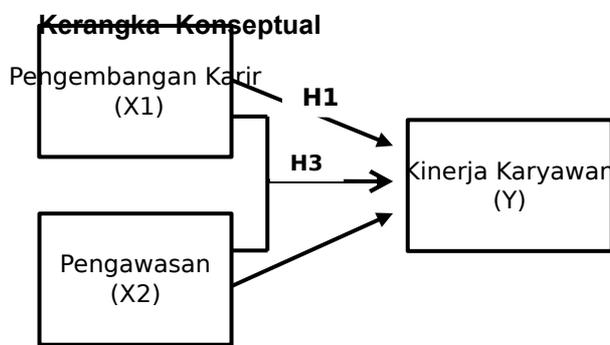
Teori Tentang Kinerja Karyawan **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Umam (2012:186), kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kaswan (2012:187), ada enam kriteria yang digunakan sebagai dasar menilai kinerja, antara lain :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas biaya
5. Kebutuhan untuk supervisi
6. Dampak interpersonal



H2

Gambar 1. **Kerangka Konseptual**

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

- H1 : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bodhiyana Jaya Mandiri
- H2 : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bodhiyana Jaya Mandiri
- H3 : Pengembangan karir dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bodhiyana Jaya Mandiri

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Bodhiyana Jaya Mandiri yang berlokasi di Jalan Kapten Sumarsono, Komplek Ruko Graha Metropolitan Blok G38. Waktu penelitian direncanakan mulai Mei 2018 – April 2019.

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. /

Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Bodhiyana Jaya Mandiri dengan jumlah karyawan sebanyak 82 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti dan dimaksudkan untuk dapat mewakili populasi penelitian". Teknik penarikan sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah populasi 82 orang seluruhnya akan dijadikan sebagai sampel penelitian dan 30 orang lainnya untuk uji validitas dan realibilitas akan diambil dari anak cabang perusahaan di PT. Samudera Jaya Raya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara (*Interview*)
2. Daftar pertanyaan (*Questionare*).
3. Studi dokumentasi.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer.
2. Data sekunder

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

Uji Validitas

Menurut Priyatno (2013:19), penilaian langsung terhadap koefisien korelasi dapat dilakukan dengan menggunakan batas nilai minimal korelasi 0,30 dan semua *item* yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada satu variabel. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan *r* tabel pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan r hitung $\geq r$ tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung $< r$ tabel maka item dinyatakan tidak valid.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Mini		Mean	Std. Deviation
		Mum	Maxi		
Pengembangan Karir	82	19.00	45.00	31.0732	5.75804
Pengawasan	82	20.00	43.00	30.8902	6.52253
Kinerja	82	20.00	46.00	31.4268	7.39040
Valid N (listwise)	82				

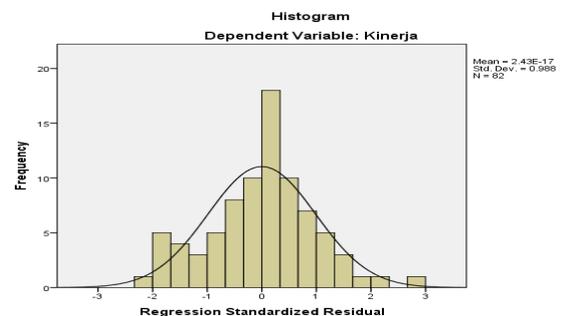
Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada Tabel 1 diketahui bahwa variabel Pengembangan Karir (X_1) dengan sampel sebanyak 82 orang memiliki rata-rata sebesar 31.0732 nilai minimum 19,00 dan maximum sebesar 45,00 dengan standar 5.75804. Nilai minimum 19 didapatkan dari nomor responden 6,29 dan nilai maximum dari 45 didapatkan dari nomor responden 64.

Variabel Pengawasan (X_2) dengan sampel sebanyak 82 orang memiliki rata-rata sebesar 26.7164, nilai minimum 20,00 dan maximum sebesar 43,00 dengan standar deviasi 6.52553. Nilai minimum 20 didapatkan dari nomor responden 12,13,18,20,21,22,25,26 dan nilai maximum dari 43 didapatkan dari nomor responden 69.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan sampel sebanyak 82 orang memiliki rata-rata sebesar 27,80, nilai minimum 20,00 dan maximum sebesar 46,00 dengan standar deviasi 7.39040. Nilai minimum 20 didapatkan dari nomor responden 8,9,10,11,19,20,21,24,32 dan nilai maximum dari 46 didapatkan dari nomor responden 48.

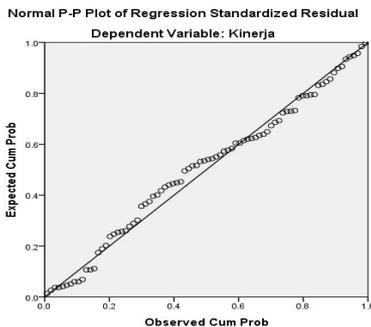
Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram

Dari Gambar 2 di atas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas dengan Metode Probability Plot

Pada Gambar 3 menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal. Hal ini menjelaskan bahwa data yang diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Tabel 2.
Hasil Pengujian Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.25571298
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.056
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan hasil *output* pada Tabel 2 diperoleh nilai (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0.200. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a**

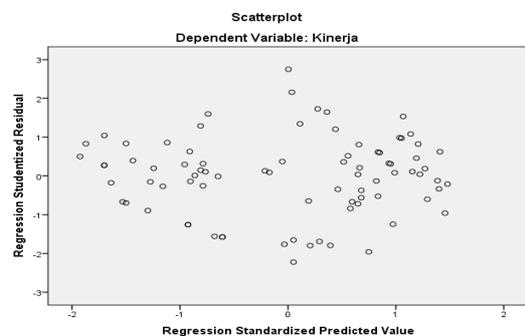
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengembangan Karir	.745	1.343
Pengawasan	.745	1.343

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Pada Tabel 3, hasil variabel pengembangan karir dan pengawasan nilai VIF sebesar 1.343 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0.745 mendekati 1. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Gambar 4. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Pada Gambar 4, terlihat titik yang menyebar yang tidak membentuk pola-pola tertentu dan tersebar baik di atas angka 0 dan berdasarkan gambar tersebut maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.
Hasil Pengujian Glejser Coefficients^a**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.945	.055
Pengembangan Karir	-1.464	.147
Pengawasan	1.567	.121

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) untuk variabel pengembangan karir adalah sebesar 0.147 dan variabel pengawasan adalah sebesar 0.121. Hal ini terlihat bahwa nilai signifikannya di atas 5% (0,05), maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas

Hasil Analisis Data Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1.477	3.525
Pengembangan Karir	.443	.119
Pengawasan	.524	.105

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 5 maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$\text{Kinerja} = 1.477 + 0.443 \text{ Pengembangan Karir} + 0.524 \text{ Pengawasan}$$

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6
Nilai Koefisien Determinasi
(R Square)
Model Summary^b

Model	R			Std. Error of the Estimate
	R	Square	Adjusted R Square	
1	.703 ^a	.494	.481	5.32183

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 6, nilai *Adjusted R Square* adalah 0,481 artinya bahwa kemampuan variasi variabel pengembangan karir (X_1) dan pengawasan (X_2) dalam menjelaskan variasi dari keputusan pembelian (Y) adalah sebesar 48,1% dan sisanya sebesar 51,9% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti seperti disiplin, kompensasi dan konflik.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Df	F	Sig.
1	Regression	2	38.603	.000 ^b
	Residual	79		
	Total	81		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan,
Pengembangan Karir

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Pada Tabel 7, diperoleh hasil $F_{\text{Hitung}} 38.603$ sedangkan F_{Tabel} pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{\text{tabel}} 3,11$ yang dilihat dari tabel probabilitas F dari hasil ini diketahui $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_0 atau dapat disimpulkan H_a diterima yang artinya bahwa variabel pengembangan karir dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 8
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.419	.676
Pengembangan Karir	3.720	.000
Pengawasan	4.991	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Pada Tabel 8, hasil uji parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk variabel pengembangan karir (3.720) lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yang dilihat dari tabel probabilitas t (1,99045) atau nilai sig t untuk pengembangan karir (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel pengembangan karir.
2. Nilai t hitung untuk variabel pengawasan (4.991) lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yang dilihat dari tabel probabilitas t (1,99045), atau nilai sig t untuk variabel pengawasan (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel pengawasan.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bodhiyana Jaya Mandiri Medan.
2. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bodhiyana Jaya Mandiri Medan.
3. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa pengembangan karir dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bodhiyana Jaya Mandiri Medan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
2. Bagi peneliti selanjutnya
3. Bagi perusahaan
4. Bagi Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Zaenudin dan Wahyono.2008. Korespondensi Bisnis. Jakarta : Erlangga
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Fahmi, Irham. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: CV. Alfabeta.
- Feriyanto, Andri dan Endang Shyta Triana, 2015. Pengantar Manajemen (3 IN 1) Untuk Mahasiswa Umum. Cetakan Pertama. Tamanwinangun: MEDIATERA.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Cetakan Kelima. Jakarta: Penerbit Universitas Diponegoro,
- Hamali. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS (Canter for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen. Cetakan Keduapuluh. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.

Lifia, dkk : Pengaruh Pengembangan Karir dan Pengawasan Terhadap

- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jakarta: Laksana.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kaseger. Regina Gledy. 2013. Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Department Store Manado Town Square. Jurnal EMBA.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: In Media.
- Noor, Juliansyah. 2013. Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis dan Praktis. Jakarta: Kencana.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa, Donni Juni. 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung :Penerbit Alfabeta.
- Priyatno, Duwi, 2014. Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS, Cetakan I, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Cetakan Keempat, Edisi-2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rosinta. Romauli. 2017. Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Karya Agung. Asian Journal Of Innovation and Enterpreneurship.
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka
- Setyowati. 2013. Organisasi dan Kepemimpinan Modern. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswandi. 2011. Aplikasi Manajemen Perusahaan. Edisi Ketiga. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis Cetakan Ke-16 . Bandung: Alfabeta.
- Sule, Ernie Trisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2008. Pengantar Manajemen. Cetakan Ke-3, Jakarta: Prenada Media Group.
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Torang, Syamsir. 2013. Organisasi Dan Manajemen. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta,
- Umam, Khaerul. 2012. Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wawan Darmawan. 2013. Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nojorono Unit Produksi SKM Class Mild. Jurnal EMBA.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi-4. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wursanto. Ig. 2010. Dasar-dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta. Andi.
- Yani, H.M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zulganef. 2008. Metode Penelitian Sosial dan Bisnis. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.