



Pengembangan Karier Pada Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Unilever Tbk

Dimas Prasetya

Universitas Bina Sarana Informatika

David Dzaky Prasetyo

Universitas Bina Sarana Informatika

Muhammad Aifa Fahreza

Universitas Bina Sarana Informatika

Aurannisa Fadia

Universitas Bina Sarana Informatika

Syifa Salsabila

Universitas Bina Sarana Informatika

Saridawati

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Ir H. Juanda No.39, Cemp. Putih, Kec. Ciputat

Korespondensi penulis: dimasprt1477@gmail.com

Abstract. Career development is the process of improving the performance capabilities of each individual taken by the organization to ensure that each individual in the organization has the right qualifications and experience available when needed. By referring to the work standards that have been set, performance is also interpreted as the result of employee work both in terms of quality and quantity. Career development is one of the variables that affect individual performance, such as motivating employees to do better work. This study aims to determine the effect of career development on employee performance. This study used the literature research method and field research by distributing questionnaires. The results of this study show that career development has a significant influence on employees, companies are required to pay attentions to career development programs to increase the responsibility of each individual's duties.

Keywords: Career Development, Employee Performance, PT. Unilever

Abstrak. Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kinerja dari setiap individu diambil organisasi untuk memastikan bahwa setiap individu di organisasi tersebut mempunyai kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Dengan mengacu pada standar kerja yang telah ditetapkan, kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Pengembangan karier merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja individu, seperti memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan, perusahaan wajib memperhatikan program pengembangan karier untuk meningkatkan tanggung jawab tugas setiap individu.

Kata kunci: Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan, PT. Unilever

LATAR BELAKANG

Saat ini, Indonesia menjadi negara berkembang yang sedang memasuki era industri baru dimana tidak bisa lepas dari putaran - putaran roda kegiatan ekonomi. Tantangan terbesar perusahaan sebagai jaminan keberlangsungan hidup dalam kegiatan ekonomi yaitu persaingan komersial yang semakin ketat. Maka dari itu, setiap perusahaan /atau organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten. PT.Unilever Tbk adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *Fast Moving Consumer Goods (FMCG)* terkemuka di negara kita, Indonesia. PT. Unilever Tbk ini bergerak dibidang pemasaran, manufaktur dan distribusi barang - barang yang diproduksinya seperti sabun cuci, sabun mandi, dan lain- lain. Perusahaan ini mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1933 sebagai Zeepfabrieken N.V. Lever. Lalu pada tahun 1980 perusahaan ini mengganti namanya menjadi PT. Lever Brothers Indonesia, dan pada tahun 1997 perusahaan ini menggantikan namanya menjadi perusahaan Unilever. PT. Unilever Tbk Indonesia sendiri sudah berkembang pesat menjadi salah satu perusahaan terdepan untuk produk home and personal care serta foods and ice cream di Indonesia. Perusahaan Unilever mempunyai program sendiri dalam pelatihan karyawan yaitu LATKER atau latihan kerja. Dengan demikian, jurnal ini kami buat bertujuan untuk mengetahui apakah pengembangan karier mempengaruhi kinerja karyawan PT. Unilever Tbk Indonesia atau tidak untuk dijadikan subjek penelitian.

Tujuan penelitian ini dilakukan, yaitu:

1. Mengetahui Pengembangan Karier pada PT. Unilever. Tbk.
2. Mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. Unilever. Tbk.
3. Mengetahui pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever. Tbk.

KAJIAN TEORITIS

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dengan tujuan mencapai karier yang diinginkan. Kinerja (performance) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang terencana dalam strategi suatu perusahaan.

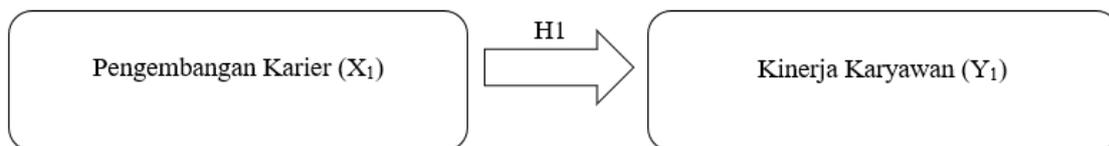
Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya seperti memberikan peluang untuk pengembangan karier bagi karyawan. Pengembangan karier merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam

perusahaan untuk mengembangkan kariernya maka karyawan dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai yang sesuai kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammd Dedi Syahputra dkk. (2020) menunjukkan hasil bahwa “pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Dengan adanya program pengembangan karier, hal ini akan meningkatkan kinerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier sendiri merupakan jabatan yang ditempati seseorang dalam masa kerja dengan melalui pelatihan dan pendidikan di lingkungan perusahaan, pengembangan karier dalam SDM bertujuan untuk meningkatkan serta memperbaiki efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan, seorang karyawan mampu atau tidak menjalankan tugasnya.

Adapun penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dengan upaya dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan serta dapat menjalankan tugasnya dari dalam diri setiap karyawan PT.Unilever Tbk dari variabel independen (pengembangan karier) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), tujuan lain dalam penelitian ini juga dapat memberikan gambaran bagi perusahaan mengenai salah satu strategi terbaik yang dapat diambil dalam langkah menentukan kinerja karyawan agar lebih meningkat.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini, yaitu:



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Konseptual Penelitian

Dari kerangka pemikiran diatas maka dapat diambil hipotesis:

Ho: Diduga Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

.

METODE PENELITIAN

Dalam penulisan ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dan analisis data. Adapun uraian dari kedua metode tersebut adalah sebagai berikut:

Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membaca, mengumpulkan data dari jurnal online serta data-data yang diperlukan untuk objek yang diteliti.

Penelitian Lapangan

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung kepada objek penelitian tersebut dengan cara membagikan Daftar Pertanyaan Online kepada masyarakat guna menciptakan pola pikir dan pandangan masyarakat bagaimana mengenai objek yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Responden

Tabel 1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden / Karyawan	Persentase
Laki - laki	12	34,3%
Perempuan	23	65,7%
Jumlah	35	100%

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui jumlah responden memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang atau 34,3% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang atau 65,7%.

Tabel 2. Identifikasi Responden Berdasarkan Umur

Jenis Kelamin	Jumlah Responden / Karyawan	Persentase
15 – 20 th	16	45,7%
21 – 30 th	11	31,4%
31 – 40 th	-	-
41 – 50 th	8	22,9%
>50 th	-	-
Jumlah	35	100%

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jumlah responden berdasarkan umur memiliki umur 15 – 20 th berjumlah 16 atau 45,7%, lalu umur 21 – 30 th berjumlah 5 orang atau 31,4%, dan umur 41 – 50 th berjumlah 8 orang atau 22,9%.

Tabel 3. Perusahaan Telah Menetapkan Program Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Baik

Penilaian Karyawan atas Analisa Pekerjaan		Jumlah Responden / Karyawan	Persentase
Sangat Setuju	(SS)	26	74,3%
Setuju	(S)	6	17,1%
Ragu – Ragu	(RR)	-	-
Tidak Setuju	(TS)	1	2,9%
Sangat Tidak Setuju (STS)		2	5,7%
Jumlah		35	100%

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa 26 responden 74,3% sangat setuju, 6 responden 17,1% setuju, bahwa analisa program pengembangan karier pada PT .Unilever Tbk dilakukan perusahaan sudah baik, namun beberapa responden mungkin beranggapan bahwa beberapa yang dilakukan perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan masing-masing dalam perusahaan. 1 responden 2,9% tidak setuju, dan 2 responden 5,7% sangat tidak setuju karena perusahaan tersebut tidak menetapkan program pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dengan dengan baik.

Tabel 4. Perusahaan Telah Menetapkan Analisa Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Baik

Penilaian Karyawan atas Analisa Pekerjaan		Jumlah Responden / Karyawan	Persentasi
Sangat Setuju	(SS)	20	57,1%
Setuju	(S)	11	31,4%
Ragu – Ragu	(RR)	1	2,9%
Tidak Setuju	(TS)	1	2,9%
Sangat Tidak Setuju (STS)		2	5,7%
Jumlah		35	100%

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa 20 responden 57,1% sangat setuju, 11 responden 31,4% setuju bahwa analisa pekerjaan yang dilakukan perusahaan sudah baik, karena mungkin beranggapan bahwa pekerjaan yang di tugaskan perusahaan sesuai dengan kemampuan serta

latar belakang mereka. , 1 responden 2,9% ragu – ragu, 1 responden 2,9% tidak setuju, 2 responden 5,7% sangat tidak setuju karena karyawan tersebut kurang dapat memahami apa yang telah diinformasikan oleh perusahaan.

Tabel 5. Perusahaan Telah Menetapkan Strategi Program Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Signifikan

Penilaian Karyawan atas Analisa Pekerjaan	Jumlah Responden / Karyawan	Persentase
Sangat Setuju (SS)	22	62,9%
Setuju (S)	7	20%
Ragu – Ragu (RR)	3	8,6%
Tidak Setuju (TS)	2	5,7%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,9%
Jumlah	35	100%

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa 22 responden (62,9%) sangat setuju, 7 responden (20%) setuju, 3 responden (8,6%) ragu-ragu, 2 responden (5,7%) tidak setuju, 1 responden (2,9%) sangat tidak setuju bahwa strategi pengembangan karier yang dilakukan oleh perusahaan PT .Unilever Tbk sudah baik, karena beranggapan bahwa pekerjaan yang di tugaskan perusahaan sesuai dengan kemampuan serta latar belakang mereka.

Tabel 6. Perusahaan Telah Menetapkan Sistem Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Signifikan

Penilaian Karyawan atas Analisa Pekerjaan	Jumlah Responden / Karyawan	Persentase
Sangat Setuju (SS)	16	45,7%
Setuju (S)	14	40%
Ragu – Ragu (RR)	2	5,7%
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	3	8,6%
Jumlah	35	100%

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa 16 responden (45,7%) sangat setuju, 14 responden (40%) setuju, 2 responden (5,7%) ragu-ragu, 3 responden (8,6%) sangat tidak setuju, bahwa sistem pengembangan karier yang dilakukan PT .Unilever Tbk terhadap kinerja karyawan

sudah signifikan, karena sistem yang digunakan sudah meningkatkan beberapa kemauan bekerja dalam diri setiap karyawan pada PT .Unilever Tbk.

Tabel 7. Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Unilever Tbk Dapat Berpengaruh Signifikan Dari Adanya Program Pengembangan Karier

Penilaian Karyawan atas		Jumlah Responden /	Persentase
Analisa Pekerjaan		Karyawan	
Sangat Setuju	(SS)	20	57,1%
Setuju	(S)	11	31,4%
Ragu – Ragu	(RR)	1	2,9%
Tidak Setuju	(TS)	1	2,9%
Sangat Tidak Setuju (STS)		2	5,7%
Jumlah		35	100%

Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa 20 responden (57,1%) sangat setuju, 11 responden (31,4%) setuju, 1 responden (2,9%) ragu-ragu, 1 responden (2,9%) tidak setuju, 2 responden (5,7%) sangat tidak setuju, bahwa peningkatan kinerja karyawan pada PT .Unilever Tbk sudah signifikan dari adanya program pengembangan karier pada PT .Unilever Tbk, contohnya seperti adanya motivasi kerja bagi setiap perusahaan, dapat membangun rasa tanggung jawab tugas setiap karyawan apabila setiap karyawan menjalankan tugasnya dengan baik maka, karyawan tersebut akan diberikan upah kerja sampai promosi jabatan.

Tabel 8. Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT .Unilever Tbk Berpengaruh Signifikan Terhadap Peningkatan Income PT. Unilever Tbk

Penilaian Karyawan atas		Jumlah Responden /	Persentase
Analisa Pekerjaan		Karyawan	
Sangat Setuju	(SS)	22	62,9%
Setuju	(S)	8	22,9%
Ragu – Ragu	(RR)	2	5,7%
Tidak Setuju	(TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)		3	8,6%
Jumlah		35	100%

Dari tabel 8 dapat diketahui bahwa 22 responden (62,9%) sangat setuju, 8 responden (22,9%) setuju, 2 responden (5,7%) ragu-ragu, 3 responden (8,6%) sangat tidak setuju, beranggapan bahwa peningkatan income suatu perusahaan PT .Unilever Tbk berpengaruh signifikan dari adanya program pengembangan karier seperti motivasi karyawan membangun rasa peduli pada tanggung jawab tugas karyawan, dan dapat meningkatkan income perusahaan dengan lebih mudah.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan - pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner.

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT .Unilever Tbk

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X)			
No.	r_{hitung}	r_{tabel 5% (33)}	Kriteria
X1.1	0,881	0,344	Valid
X1.2	0,843	0,344	Valid
X1.3	0,792	0,344	Valid
X1.4	0,850	0,344	Valid
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (Y)			
No.	r_{hitung}	r_{tabel 5% (33)}	Kriteria
Y.1	0,797	0,344	Valid
Y.2	0,797	0,344	Valid

Dari uraian diatas dapat dinyatakan valid ketika r hitung lebih besar dari 0,344, sebaliknya jika ada korelasi antara item dengan skor total kurang dari 0,344 maka dapat dinyatakan invalid. Jadi, setiap pertanyaan mengenai pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Unilever Tbk maka diperoleh r hitung >r tabel (0,344).

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsisten alat

ukur, apakah alat konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali – kali.

Tabel 10. Hasil Uji Reabilitas Data Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT .Unilever Tbk

Variabel	Guttman Split-Half Coefficient	Batas Guttman Split-Half Coefficient	Kriteria
X1.1	0,944	$\geq 0,80$	Reliabel
X1.2	0,944	$\geq 0,80$	Reliabel
X1.3	0,944	$\geq 0,80$	Reliabel
X1.4	0,944	$\geq 0,80$	Reliabel
Y1.1	0,885	$\geq 0,80$	Reliabel
Y1.2	0,885	$\geq 0,80$	Reliabel

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Guttman Split – Half Coefficient* menunjukkan semua variabel lebih besar dari 0,80, maka dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang di pergunakan untuk semua variabel dapat diandalkan atau aman sebagai alat ukur variabel, atau kuisioner pengembangan karier terhadap kinerja karyawan yang disusun oleh peneliti adalah reliabel konsisten dengan kategori sedang.

Tabel 11. Hasil Uji Reabilitas Data Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT .Unilever Tbk

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Cronbach Alpha	Kriteria
X1.1	0,899	$\geq 0,80$	Reliabel
X1.2	0,911	$\geq 0,80$	Reliabel
X1.3	0,927	$\geq 0,80$	Reliabel
X1.4	0,909	$\geq 0,80$	Reliabel

Y1.1	0,901	$\geq 0,80$	Reliabel
Y1.2	0,905	$\geq 0,80$	Reliabel

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan semua variabel lebih besar dari 0,80, maka dapat disimpulkan bahwa kuisisioner yang di pergunakan untuk semua variabel dapat diandalkan atau aman sebagai alat ukur variabel, atau kuisisioner pengembangan karier terhadap kinerja karyawan yang disusun oleh peneliti adalah reliabel konsisten dengan kategori sedang.

Analisis Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unilever Tbk

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 12. Model Analisis Persamaan Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.238	.227		-9.842	.000
	Pengembangan Karier	1.532	.041	.988	37.321	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh analisis persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

- a. Nilai $H_0 = 0,1$ menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (X) kontan atau nol (0), maka nilai motivasi kinerja karyawan sebesar 0,1.532.

2. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 13. Koefisien Determinasi Variabel X Terhadap Variabel Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 ^a	.977	.976	.695

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier

b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Dapat diketahui berdasarkan tabel diatas variabel bebas, yaitu variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan motivasi kerja hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien korelasi (r) sebesar 0.988.

3. Uji t (Korelasi Parsial)

Tabel 14. Hasil Uji t (Korelasi Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.238	.227		-9.842	.000
	Pengembangan Karier	1.532	.041	.988	37.321	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji parsial sering dikenal dengan uji t, yaitu digunakan untuk mengevaluasi variable apakah variable independent berpengaruh signifikan terhadap variable dependen. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa koefisien regresi untuk lingkungan kerja X1 memiliki nilai t yang lebih besar dari nilai kritis (37.321) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 (0.000), sehingga koefisien regresi tersebut signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah kesimpulan yang dapat

diambil dari hasil penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dinyatakan valid. Nilai r hitung untuk setiap pernyataan lebih besar dari nilai r tabel, yang berarti bahwa setiap pernyataan memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total.

1. Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel pengembangan karier dinyatakan valid karena r hitung untuk setiap pernyataan lebih besar dari nilai r tabel, yang berarti setiap pernyataan memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total.
2. Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai *Guttman Split – Half Coefficient* lebih besar dari 0,80, yang artinya kuisioner yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel tersebut reliabel dan konsisten. Kuisioner tersebut dapat diandalkan sebagai alat ukur variabel – variabel.
3. Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,80, yang artinya kuisioner yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel tersebut reliabel dan konsisten. Kuisioner tersebut dapat diandalkan sebagai alat ukur variabel – variabel.
4. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu pengembangan karier memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan koefisien korelasi (r) sebesar 0.988 menunjukkan terhadap hubungan yang kuat, antara pengembangan karier dan kinerja karyawan.
5. Hasil dari analisis persamaan regresi linier sederhana menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki koefisien yang sangat signifikan, dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Nilai $H_0 = 0,1.532$ menunjukkan variabel pengembangan karier (X) konstan atau nol (0), maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,1.532.
6. Hasil dari uji t menunjukkan koefisien regresi untuk pengembangan karier (X) memiliki nilai t yang lebih besar dari nilai kritis dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti, bahwa variabel independen, pengembangan karier (X) memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karier yang baik dapat meningkatkan kepedulian tanggung jawab dari karyawan, serta mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian, perusahaan harus memperhatikan program atau strategi pengembangan karier pada perusahaan di lingkungan kerja harus

diadakan untuk meningkatkan semangat tanggung jawab dari masing – masing dalam kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Bagus, I., Udayana, N., Cahya, A. D., Dewi, N. S., Manajemen, P., Ekonomi, F., Sarjanawiyata, U., & Yogyakarta, T. (2023). PENGARUH STRATEGI PEMASARAN DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN PELANGGAN PT UNILEVER INDONESIA Tbk. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(01).
- Farah Humaira, Syahrudin Agung, & Ecin Kuraesin. (2019). PENGARUH INTEGRITAS DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2, No.3, 1–14.
- Indra D. Manoppo, Rosalina A. M. Koleangan, & Yantje Uhing. (2021). PENGARUH PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNILEVER INDONESIA. TBK DI MANADO. *JURNAL EMBA*, 9, No.1, 335–344. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/32164>
- Muhammad Dedi Syahputra, & Hasrudy Tanjung. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130>