

Pengaruh Pengembangan Karier Karyawan Tetap, Perilaku Kewargaan Organisasi, Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo

Siti Noer Komaria¹, Abdul Haris^{2*}, Tatik Amani³
Universitas Panca Marga
Email : harisprof7@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo bertujuan untuk mengetahui dampak pengembangan karier karyawan tetap, perilaku kewargaan organisasi, serta reward pada kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (pengembangan karier, perilaku kewargaan organisasi, reward) dan variabel dependen (kinerja). Desain penelitian yang dipakai ialah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal (sebab akibat). Teknik penentuan sampel menggunakan non probability sampling dengan metode purposive sampling. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan tetap PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo dengan jumlah sampel 40 karyawan. Hasil penelitian menampakkan jika pengembangan karier karyawan tetap diperoleh nilai signifikan sebesar $0,037 < 0,05$, perilaku kewargaan organisasi diperoleh nilai signifikan sebesar $0,032 < 0,05$, dan reward diperoleh nilai signifikan sebesar $0,034 < 0,05$.

Kata Kunci: karier, perilaku kewargaan organisasi, *reward*, kinerja.

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo aims to determine the impact of permanent employee career development, organizational citizenship behavior, and rewards on employee performance. The variables used in this study consist of independent variables (career development, organizational citizenship behavior, rewards) and the dependent variable (performance). The research design used is quantitative research with a causal approach. The technique of determining the sample using non-probability sampling with purposive sampling method. The population in this study consisted of permanent employees of PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo with a total sample of 40 employees. The results of the study show that career development for permanent employees has a significant value of $0.037 < 0.05$, organizational citizenship behavior has a significant value of $0.032 < 0.05$, and reward has a significant value of $0.034 < 0.05$.

Keywords: career, organizational citizenship behaviour, reward, performance.



1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pelabuhan yakni sebagian faktor yang turut menunjang keberhasilan industri di bidang kepelabuhan atau pelayaran serta berupaya mendongkrak perekonomian khususnya di Probolinggo, Jawa Timur. Didalam (Peraturan Menteri Perhubungan Indonesia, 2021), pelabuhan diartikan sebagai lokasi aktivitas pemerintahan serta aktivitas perusahaan yang dipakai sebagai lokasi transit kapal atau lokasi bersandar kapal, naik turunnya penumpang serta membongkar muatan, seperti terminal atau lokasi mendarat kapal. Arti sederhananya, pelabuhan dipakai sebagai lokasi pembongkaran barang dari kapal ke daratan. Salah satu industri yang berjalan di bidang pelayanan kepelabuhan yakni PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo. Penggerak utama didalam industri ialah manusia (SDM). Oleh sebab itu, industri selalu berupaya untuk menaikkan mutu tenaga kerja manusianya dengan menerapkan serta menetapkan program yang bisa menunjang kenaikan kinerja karyawan. Sebab, kenaikan kinerja karyawan yang tinggi akan menaikkan hasil kerja industri (Sinambela, 2016). Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya pengembangan karier, perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behaviour*), serta *reward*. Pengembangan karier ialah aktivitas pengembangan diri yang dikerjakan individu didalam meraih karier pribadi yang sudah dirancang (Marwansyah, 2019). Pengembangan karier identik dengan kedudukan jabatan tertentu yang sesuai dengan kehandalan atau kompetensi yang dibutuhkan. Tentunya, setiap pekerja punya kehandalan berbeda yang bisa tampak dari departemen atau divisi yang ditempatinya. Untuk menyikapi fenomena itu, industri perlu tindak lanjut sebagai upaya agar perbedaan tersebut terus berkembang serta menyelaraskan dengan perkembangan industri. Selain pengembangan karier, sikap atau *attitude* didalam instansi sangat diperlukan untuk kesinambungan didalam aktivitas pekerja, contohnya saling membantu pekerjaan antar pekerja, menaati peraturan industri, serta lainnya. *Organizational Citizenship Behaviour* atau sikap kewargaan instansi yaitu sikap membantu serta membangun yang ditampakkan oleh anggota instansi serta diberi tanggapan atau dihargai oleh manajemen instansi tetapi tidak berkaitan langsung dengan produktivitas seorang serta sikap yang difungsikan bukan tuntutan dari peran seseorang (Naway, 2017). Pentingnya akan kenaikan sikap toleransi serta *culture-culture* didalam industri untuk terciptanya kenyamanan di lingkungan industri.

Rumusan Masalah

Adakah dampak pengembangan karier pada kinerja karyawan pada PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo? Adakah dampak perilaku kewargaan organisasi pada kinerja karyawan pada PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo? Adakah dampak *reward* pada kinerja karyawan pada PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo?.



2. TELAAH PUSTAKA

Pengembangan Karier

Pengembangan karier ialah tahap kenaikan kerja seseorang yang diraih didalam rangka meraih karir yang diharapkan (Priansa, 2014). Indikator didalam pengembangan karier menurut (Manalu, 2018), diantaranya kebijakan organisasi, latar belakang organisasi, pelatihan, pengalaman kerja, kesetiaan pada instansi.

Perilaku Kewargaan Organisasi

Perilaku kewargaan organisasi, juga dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* ialah tindakan sukarela dari seorang pekerja yang memilih untuk melampaui tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawabnya demi kemajuan atau keuntungan industri (Afandi, 2018). Dimensi sikap kewargaan instansi menurut (Qomariah, 2020), diantaranya *altruism* (membantu orang lain), *conscientiousness* (hati nurani), *sportmanship* (sportif), *civic virtue* (partisipasi sukarela), *courtesy* (kesopanan serta rasa hormat).

Reward

Reward merupakan bentuk pengakuan atas sebuah capaian tertentu yang diberi oleh industri atau lembaga didalam bentuk materi serta non materi, pemberian *reward* bertujuan mensugesti atau memotivasi pekerja didalam bekerja untuk meraih maksud instansi atau hasil kerja industri (Ansory & Indrasari, 2018). Terdapat empat indikator *reward* menurut (S. S. M. Sari, Khasanah, Pasha, & Sanjaya, 2021) yakni gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karier, *reward* psikologis serta sosial.

Kinerja karyawan

Kinerja ialah prestasi kerja atau prestasi individu dari segi mutu ataupun kuantitas selama mengerjakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan padanya (Mangkunegara, 2013). Menurut (Juniarti, Setia, & Fahmi, 2021), dimensi kinerja diantaranya dimensi kualitas kerja, dimensi kuantitas kerja, dimensi tanggung jawab, dimensi kerja sama, dimensi inisiatif.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan (Rozi & Puspitasari, 2021) menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Syaifudin, et al., 2021) menunjukkan bahwa variabel perilaku kewargaan organisasi atau *organizational citizenship behaviour (OCB)* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu, penelitian yang dilakukan (Kusuma & Luturlean, 2018) dan (Rima Ronia, Nu Graha, & Suryaningtyas, 2020) menunjukkan bahwa variabel *reward* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.



Hipotesis

H1: Diduga terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga terdapat pengaruh perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja karyawan

H3: Diduga terdapat pengaruh reward terhadap kinerja karyawan.

3. METODOLOGI

Penelitian ini mengenakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal (hubungan sebab akibat). Populasi didalam penelitian ini berjumlah 89 karyawan tetap. Lalu, Teknik pengambilan sampel yakni *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* dengan penentuan jumlah sampel sebanyak 40 pekerja. Teknik pengumpulan data melalui proses wawancara, observasi, kuesioner, serta dokumentasi. Penggunaan sumber data yakni sumber data utama/primer serta sumber data pendukung/sekunder. Analisis data didalam penelitian ini mengenakan uji validitas serta reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, serta uji linieritas), analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis (uji t).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	X1	X2	X3	Y	r table 5%	Keterangan
1	0,447	0,852	0,466	0,774	> 0,312	Valid
2	0,600	0,666	0,568	0,696	> 0,312	Valid
3	0,688	0,621	0,407	0,873	> 0,312	Valid
4	0,734	0,427	0,748	0,695	> 0,312	Valid
5	0,691	0,631	0,644	0,599	> 0,312	Valid
6	0,444	0,571	0,517	0,608	> 0,312	Valid
7	0,680	0,642	0,745	0,543	> 0,312	Valid
8	0,679	0,753	0,430	0,811	> 0,312	Valid
9	0,616	0,776	-	0,818	> 0,312	Valid
10	0,686	0,586	-	0,737	> 0,312	Valid
11	0,724	-	-	-	> 0,312	Valid
12	0,408	-	-	-	> 0,312	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 1 menampakkan jika skor r hitung > r tabel atau nilai r hitung di atas angka 0,312 maka bisa diambil simpulan jika setiap item pernyataan dinyatakan valid.



Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ketentuan	Keterangan
Pengembangan Karier	0,845	0,60	Reliabel
Perilaku Kewargaan Organisasi	0,837	0,60	Reliabel
<i>Reward</i>	0,689	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,887	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dalam Tabel 2 menampakkan jika semua variabel yang dipakai didalam penelitian ini dinyatakan reliabel sebab nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari ketetapan reliabilitas yakni 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model	<i>Asimp. Sig. (2-tailed)</i>	Ketentuan	Keterangan
1	0,200	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Perolehan uji normalitas dalam Tabel 3 nilai *Asymp Sig (2-tailed)* bernilai 0,200 melebihi 0,05 ($0,200 > 0,05$) maknanya data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Pengembangan Karier	2,284	< 10,00	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Perilaku Kewargaan Organisasi	1,928	< 10,00	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Reward</i>	1,638	< 10,00	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasar Tabel 4 perolehan uji multikolinearitas punya nilai *tolerance* untuk variabel pengembangan karier (X_1) 0,438, perilaku kewargaan organisasi (X_2) 0,519, serta *reward* (X_3) 0,611 yang memperoleh nilai *tolerance* > 0,10. Pada nilai *variance inflation factor (VIF)* variabel pengembangan karier (X_1) 2.284, perilaku kewargaan organisasi (X_2) 1,928, serta *reward* (X_3) 1,638 yang menampakkan nilai *variance inflation factor (VIF)* < 10.00. Ini berarti data tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi kemiripan antar variabel bebas (independen).



Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Pengembangan Karier	0,538	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Perilaku Kewargaan Organisasi	0,759	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
<i>Reward</i>	0,093	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dalam Tabel 5 perolehan uji heteroskedastisitas diatas bisa tampak jika skor signifikan dari variabel pengembangan karier, perilaku kewargaan organisasi, serta *reward* lebih dari 0,05. Dapat diambil simpulan jika variabel independent tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Kriteria itu sesuai dengan pendapat (Duli, 2019) jika tidak terjadi heteroskedastisitas jika skor sig > 0,05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	Keterangan
	-5,750	
Pengembangan Karier	0,337	Hubungan Positif
Perilaku Kewargaan Organisasi	0,324	Hubungan Positif
<i>Reward</i>	0,486	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berikut persamaan regresi dari Tabel 7:

$$Y = -5,750 + 0,337 X_1 + 0,324 X_2 + 0,486 X_3 + 6,618$$

Nilai constanta (a) ialah -5,750 maknanya bila tidak terjadi perubahan atau mengabaikan variabel pengembangan karier (X_1), sikap kewargaan instansi (X_2) serta *reward* (X_3), maka mendapat skor kinerja karyawan setinggi -5,750. Nilai koefisien regresi pengembangan karier (X_1) setinggi 0,337 maknanya jika terdapat penambahan satu satuan variabel pengembangan karier maka akan memengaruhi tingkat kinerja karyawan setinggi 0,337. Nilai koefisien regresi perilaku kewargaan organisasi (X_2) setinggi 0,324 maknanya jika terdapat penambahan satu satuan variabel perilaku kewargaan organisasi maka akan memengaruhi tingkat kinerja karyawan setinggi 0,324. Nilai koefisien regresi *reward* (X_3) setinggi 0,486 maknanya jika terdapat penambahan satu satuan variabel *reward* maka akan memengaruhi tingkat kinerja karyawan setinggi 0,486.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	<i>Adjusted R Square</i>	Keterangan
1	0,603	60,3% Berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023



Dari Tabel 8 menunjukkan jika skor koefisien determinasi pada *Adjusted R Square* setinggi 0,603 yang bermakna hubungan variabel pengembangan karier (X_1), perilaku kewargaan organisasi (X_2), serta *reward* (X_3) pada kinerja karyawan (Y) setinggi 60,3% serta sisanya setinggi 39,7% dipengaruhi faktor lain yang tak diuji didalam penelitian ini, contohnya disiplin kerja, lingkungan kerja serta masih banyak faktor yang lain.

Uji Hipotesis

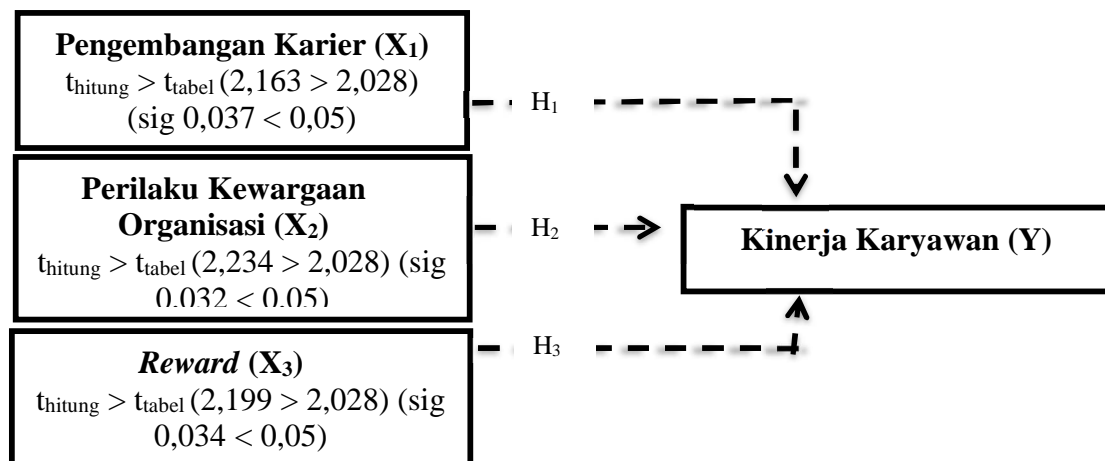
Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Ketentuan Sig.	Keterangan
Pengembangan Karier	0,037	< 0,05	Berpengaruh
Perilaku Kewargaan Organisasi	0,032	< 0,05	Berpengaruh
<i>Reward</i>	0,034	< 0,05	Berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Variabel pengembangan karier diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,163 > 2,028$) dengan tingkat signifikan $0,037 < 0,05$. Maknanya, variabel pengembangan karier punya dampak secara parsial pada kinerja karyawan. Variabel perilaku kewargaan organisasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,234 > 2,028$) dengan tingkat signifikan $0,032 < 0,05$. Maknanya, variabel perilaku kewargaan organisasi punya dampak secara parsial pada kinerja karyawan. Variabel *reward* diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,199 > 2,028$) dengan tingkat signifikan $0,034 < 0,05$. Maknanya, variabel *reward* memiliki dampak secara parsial pada kinerja karyawan.

Pembahasan



Gambar 1 : Kerangka Berpikir

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dampak Pengembangan Karier pada Kinerja karyawan

Hasil pengujian, pengembangan karier (X_1) berdampak secara parsial pada kinerja karyawan di PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo. Hal itu berarti bahwa sistem atau program pengembangan karier yang diterapkan oleh industri punya dampak positif



pada pekerja serta diharapkan kinerja karyawan semakin meningkat. Dengan adanya penerapan program pengembangan karier dapat memberikan manfaat bagi individu karyawan maupun perusahaan. Karyawan dapat terus mengelola skill dan pengetahuannya, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kualitas dan kemampuannya dalam bekerja. Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pula terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Dampak positif lain yang dirasakan oleh perusahaan yaitu membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dan dapat mengarahkan karyawan menekuni bidang keahliannya di tempat kerjanya. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dikerjakan oleh (D. P. Sari & Candra, 2020), (Tandaju, et al., 2019), serta (Manoppo, et al., 2021) jika pengembangan karier punya dampak signifikan pada kinerja karyawan secara parsial.

Dampak Perilaku Kewargaan Organisasi pada Kinerja karyawan

Hasil pengujian, kewargaan organisasi (X_2) berdampak secara parsial pada kinerja karyawan. Hal itu memiliki arti jika semakin baik sikap kewargaan instansi (organizational citizenship behaviour) yang diterapkan oleh pekerja maka akan bisa menaikkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang berkualitas bukan hanya peningkatan terhadap skill atau pengetahuannya, tetapi juga perilaku atau *attitude* yang tercermin dalam bekerja. Saat karyawan memiliki sifat individu atau enggan untuk saling membantu dalam perusahaan, maka akan berdampak kurang baik terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perlunya menumbuhkan perilaku kewargaan organisasi agar dapat tercipta kesinambungan dalam menjalankan setiap aktivitas yang terjadi dalam perusahaan sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Lalu, dampak lainnya dapat mempengaruhi cara kerja karyawan yang berimbas pada peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan. Hasil penelitian ini relevan penelitian sebelumnya yang dikerjakan oleh (Hanapi, et al., 2020) serta (Abrar & Isyanto, 2019) menerabgkan jika perilaku kewargaan organisasi punya dampak signifikan pada kinerja karyawan secara parsial.

Dampak Reward pada Kinerja karyawan

Hasil pengujian, *reward* (X_3) berdampak secara parsial pada kinerja karyawan. Hal itu menjelaskan jika penerapan atau pemberian *reward* yang dikerjakan industri punya dampak pada kenaikan kinerja karyawan. Perusahaan menerapkan *reward* atau penghargaan dengan tujuan untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusianya. Dengan adanya *reward* yang diberikan dapat menjadi dorongan seorang karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat pula memberikan kontribusi yang maksimal dalam bekerja. Hasil penyebaran kuesioner terhadap setiap pernyataan dalam variabel *reward* memiliki jawaban positif dari karyawan, artinya *reward* (intrinsik maupun ekstrinsik) dapat dirasakan atau diterima



baik oleh karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dikerjakan oleh (Kamal, et al., 2020) serta (Ramadanita, et al., 2021) , jika *reward* punya dampak signifikan pada kinerja karyawan secara parsial.

5. KESIMPULAN

Berdasar hasil penelitian serta pembahasan yang sudah dikerjakan oleh peneliti di PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo, maka bisa diambil simpulan jika semua hipotesis penelitian diterima. Uji secara parsial menjelaskan jika pengembangan karier, perilaku kewargaan organisasi, serta *reward* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel dalam penelitiannya, misalnya variabel motivasi, kepuasan kerja, punishment dan masih banyak lagi. Selain dari pengembangan variabel baru, perlunya juga mengembangkan dan memilih faktor atau indikator yang tepat dalam penelitian guna mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat dan sesuai dengan keadaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 111. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.868>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)* (Pertama). Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Duli, N. (2019). *Metodelogi penelitian kuantitatif (beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS)*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Hanapi, D. F., Sukomo, & Toto. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. POS Indonesia [PERSERO] Cabang Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2, 114.
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam Msdm* (R. Y. A. Wati, Ed.). Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada.
- Kamal, S., Sumarni, M., & Wati, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penghargaan (Reward), dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Socfindo Divisi Afdheling Seleleh). *Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*, 4(2), 7.
- Kusuma, M., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup Entra Indonesia. *Sosiohumanitas*, 20(2), 191–200. <https://doi.org/10.36555/sosiohumanitas.v20i2.111>
- Manalu, F. M. (2018). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT PLN Batam. *Jurnal Equilibiria Volume 5 No. 2 Tahun 2018*, 5(2), 100–114.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., & Uhing, J. (2021). Pengaruh Pelatihan, Dan



- Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 343.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kelima). Bandung: Alfabeta.
- Naway, F. A. (2017). *Organizational Citizenship Behaviour*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Peraturan Menteri Perhubungan Indonesia. (2021). *Peraturan Menteri Perhubungan Indonesia Nomor PM 50 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Pelabuhan Laut*.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM* (A. Garnida, Ed.). Bandung: ALFABETA.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS (Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum)*. Yogyakarta: ANDI.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)* (Pertama). CV. Pustaka Abadi.
- Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 179.
- Rima Ronia, A., Nu Graha, A., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Trubus Alami. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 6.
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 106–119.
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 226.
- Sari, S. S. M., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Syaifudin, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2021). Analisis Impresi Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Bank Bantul). *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(1), 49–59. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v9i1.235>
- Tandaju, C. D., Koleangan, R., & Sepang, J. L. (2019). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Unilever Tbk Di Manado Effect of Training , Career Development , and Competence on Employee Performance At Pt . Unilever Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 4132.