



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DAN
KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIVISI *HUMAN CAPITAL MANAGEMENT*
PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (Tbk) JAKARTA**

SKRIPSI

Abi Rafdi

1602025111

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DAN
KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIVISI *HUMAN CAPITAL MANAGEMENT*
PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (Tbk) JAKARTA**

SKRIPSI

Abi Rafdi

1602025111

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI *HUMAN CAPITAL MANAGEMENT* PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (Tbk) JAKARTA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 27 Agustus 2020
Yang Menyatakan,



(Abi Rafdi)
NIM: 1602025111

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (Tbk) JAKARTA.

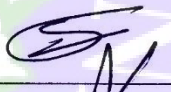

NAMA : ABI RAFDI

NIM : 1602025111

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

TAHUN AKADEMIK : 2020/2021

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Asep Sutarman, MBA.	
Pembimbing II	Drs. Bambang Sumaryanto, MM	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, MM

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI HUMAN CAPITAL
MANAGEMENT PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (Tbk)
JAKARTA**

Yang disusun oleh :
Abi Rafdi
1602025111

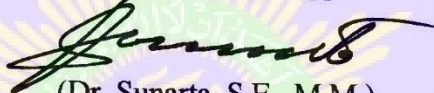
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

DR. HAMKA

Pada tanggal : 27 Agustus 2020

Tim penguji :

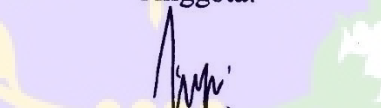
Ketua, merangkap anggota :


(Dr. Sunarta, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :


(Dr. Andi Sessu., M.Si)


Anggota:



(Tupi Setyowati, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)


(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA
ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertandatangan di bawah ini:

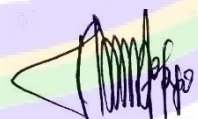
Nama : Abi Rafdi
NIM : 1602025111
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Non eksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (Tbk) JAKARTA”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : Agustus 2020
Yang Menyatakan,



(Abi Rafdi)

ABSTRAK

Abi Rafdi (1602025111)

“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI *HUMAN CAPITAL MANAGEMENT* PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (Tbk) JAKARTA”

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir, dan Keterlibatan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Divisi *Human Capital Management* di PT Perusahaan Gas Negara (Tbk) Jakarta. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan diantaranya, analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien korelasi berganda, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan secara parsial Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan kedua variabel bebas, yaitu Pengembangan Karir dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Abi Rafdi (1602025111)

***THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND JOB INVOLVEMENT
ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (Tbk)
JAKARTA***

*The Thesis of Bachelor Degree Program Management Program. Faculty of
Economics and Business Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020.
Jakarta*

Keywords: Career Development, Job Involvement, Employee Performance

*The aim of this study was to determine The Effect of Career Development and
Job Involvement towards Employee Performance*

*This study was conducted in PT Perusahaan Gas Negara (Tbk) Jakarta. The
method which used on this study was survey. The technique of data collection on
this study was done by distributing questionnaires to the employees of human
capital management division of PT Perusahaan Gas Negara (Tbk) Jakarta. The
data processing and analysis techniques which used by the writer were
descriptive analytical statistics descriptive, multiple linear regression, classical
assumption test, correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient
analysis, and hypothesis testing.*

*The results showed that Career Development and Job Involvement partially
had positive and significant Effect towards Performance Employee Performance.
Therefore, the two independent variables, simultaneously, have positive and
significant effect towards the dependent variable.*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahiim

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Alhamdulillahillobbil'alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala* atas rahmat, karunia serta hidayah-Nya, serta tidak lupa penulis haturkan shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad *Shalallahu Alaihi Wassalam* yang telah membawa kita dari jaman jahiliyah sampai jaman yang terang kian benderang ini sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Pengembangan Karir dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Human Capital Management pada PT Perusahaan Gas Negara (Tbk) Jakarta"**.

Selama proses penyusunan Skripsi ini penulis mendapatkan banyak sekali bimbingan, arahan, bantuan, pengetahuan dan dukungan dari berbagai pihak.

Kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan hidup dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr Nuryadi Wijiharjono S.E., M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
4. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M. Selaku ketua Program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

5. Bapak Dr. Asep Sutarman, MBA selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah membantu dan membimbing saya memberikan arahan dan masukan dalam menyelesaikan Skripsi ini
6. Bapak Drs. Bambang Sumaryanto, MM selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan arahan dan masukan dalam menyelesaikan Skripsi ini
7. Seluruh dosen dan segenap staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR HAMKA atas ilmu bantuan yang telah di berikan.
8. Orang tuaku tercinta, Bapak Nurholis dan Ibu Qodriah Efendi yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil, kepercayaan, kesabaran, pengorbanan, serta doa dan kasih sayang yang tak pernah terputus kepada penulis.
9. Adikku tersayang, Fildzah Izzati yang senantiasa memberikan dukungan, mengerjakan skripsi barengan, memberikan kepercayaan, bantuan, serta doa dan kasih sayang
10. Aisyah, Anggi, Aulia, Ariestya, Fahri, Fildza, Garin, Najwa, Rafly, Riski, Ryan, Reghina, Safira, Sarah, Ukes, Uliyana selaku teman seperjuangan yang selalu memberikan motivasi serta doa dalam proses mengerjakan Skripsi
11. Teman-teman kelas Manajemen A Limau dan Muka Dua Fam's yang senantiasa memberikan semangat, motivasi, ilmu serta doa selama perkuliahan
12. Sobat Magang PGN yang selalu memberikan semangat dan motivasi selama pembuatan Skripsi ini

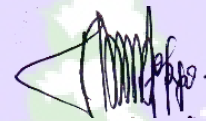
13. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Manajemen FEB UHAMKA Periode 2017-2018 yang telah hadir dan memberikan pengalaman dalam hidup selama perkuliahan

14. Seluruh teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR HAMKA angkatan 2016.

Semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala*, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh penulis. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, Agustus 2020



Penulis
(Abi Rafdi)

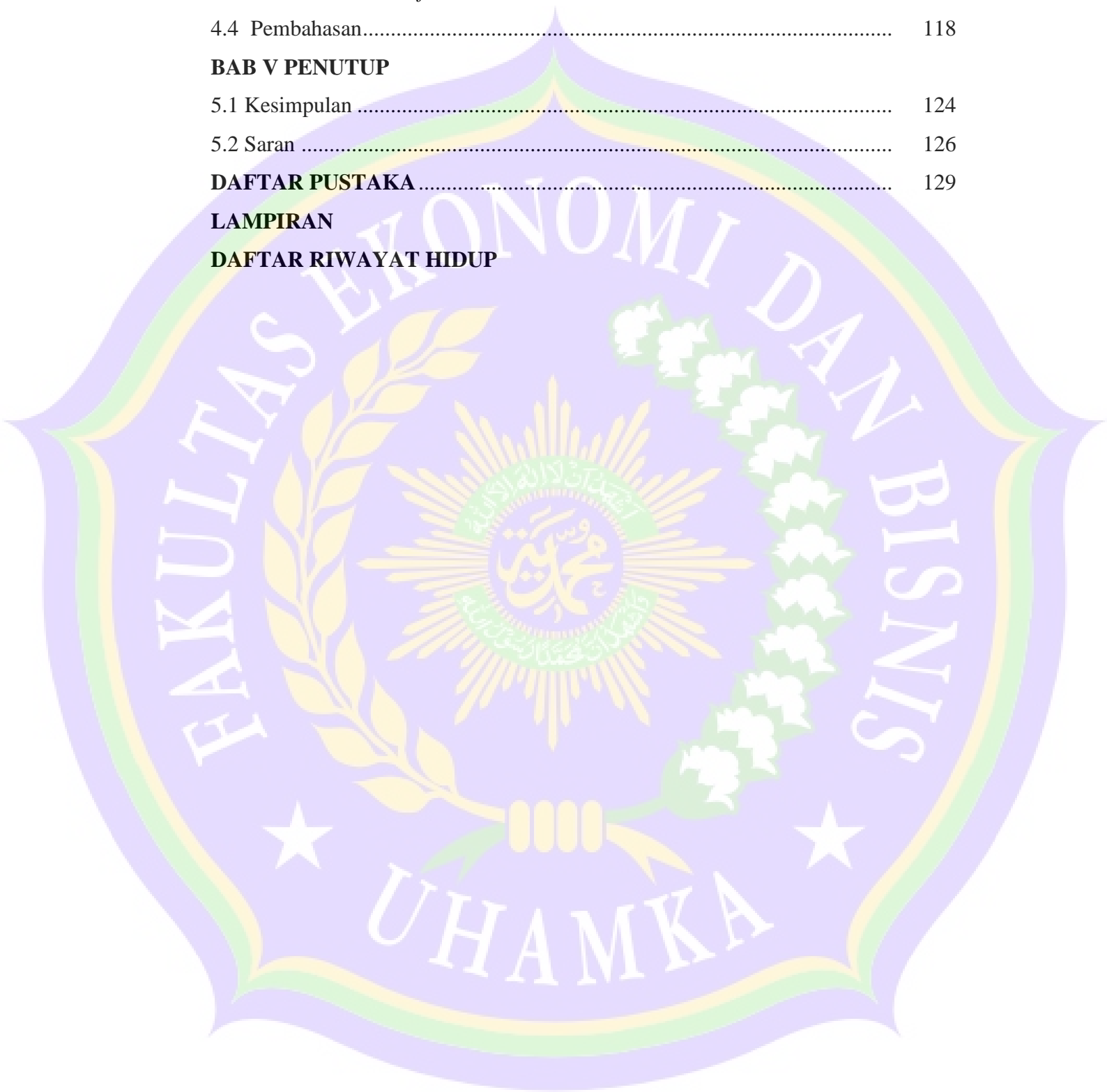
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	9
<i>1.2.1 Identifikasi Masalah</i>	9
<i>1.2.2 Pembatasan Masalah</i>	10
<i>1.2.3 Perumusan Masalah</i>	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	13
2.2 Telaah Pustaka	29
<i>2.2.1 Kinerja Karyawan</i>	29
<i>2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan</i>	29
<i>2.2.1.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan</i>	30

2.2.1.3	<i>Kriteria Kinerja Karyawan</i>	32
2.2.1.4	<i>Dimensi dan Indikator Kinerja</i>	33
2.2.2	<i>Pengembangan Karir</i>	33
2.2.2.1	<i>Pengertian Pengembangan Karir</i>	33
2.2.2.2	<i>Tujuan Pengembangan Karir</i>	35
2.2.2.3	<i>Faktor-faktor Mempengaruhi Pengembangan Karir</i>	36
2.2.3.4	<i>Dimensi dan Indikator Keterlibatan Pengembangan Karir</i>	38
2.2.3	<i>Keterlibatan Kerja</i>	40
2.2.3.1	<i>Pengertian Keterlibatan Kerja</i>	40
2.2.3.2	<i>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja</i>	43
2.2.3.3	<i>Aspek-aspek Keterlibatan Kerja</i>	44
2.2.3.4	<i>Dimensi dan Indikator Keterlibatan Kerja</i>	45
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	45
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	47
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	48
3.2	<i>Operasional Variabel</i>	48
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	51
3.3.1	<i>Populasi</i>	51
3.3.2	<i>Sampel</i>	51
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	55
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	55
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	55
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	56
3.5.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	56
3.5.1.1	<i>Uji Reliabilitas</i>	56
3.5.1.2	<i>Uji Validitas</i>	57
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	57
3.5.3	<i>Analisis Model Regresi Linier Berganda</i>	58
3.5.3.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i>	58
3.5.3.2	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	59

3.5.3.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	62
3.5.3.4 Uji Hipotesis	63
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi	64
3.5.4.1 Analisis Korelasi Parsial	64
3.5.4.2 Analisis Korelasi Berganda	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	66
4.1.1 Sejarah PT Perusahaan Gas Negara	66
4.1.2 Visi Misi Perusahaan Gas Negara Tbk	67
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	67
4.2 Strategi dan Tujuan Perusahaan	68
4.2.1 Strategi Perusahaan	68
4.2.2 Tujuan Perusahaan	69
4.2.3 Jaringan Usaha atau Kegiatan	69
4.2.4 Kegiatan Usaha Distribusi	70
4.2.5 Kinerja Usaha Terkini	72
4.2.6 Gambaran Umum Karyawan PT Perusahaan Gas Negara (Tbk) Jakarta	75
4.3 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	77
4.3.1 Uji Kualitas Data	77
4.3.1.1 Uji Validitas Data	77
4.3.1.2 Uji Reliabilitas	80
4.3.2 Analisis Statistik Deskriptif	80
4.3.2.1 Persepsi Karyawan Terhadap Pengembangan Karir (X1) ..	80
4.3.2.2 Persepsi Karyawan Terhadap Keterlibatan Kerja (X2)	91
4.3.2.3 Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	97
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda	108
4.3.3.1 Model Regresi Linier Berganda	108
4.3.4 Uji Asumsi Klasik	110
4.3.4.1 Analisis Koefisien Determinasi	114
4.3.4.2 Analisis Uji Hipotesis	114

4.3.5 Analisis Koefisien Korelasi.....	116
4.4 Pembahasan.....	118
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	124
5.2 Saran	126
DAFTAR PUSTAKA	129
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Tabel Penilaian Kinerja Karyawan PT Perusahaan Gas Negara Tbk periode 2016-2018.....	6
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	21
3.	Operasional Variabel.....	49
4.	Nama Pegawai Human Capital Management PT Perusahaan Gas Negara Tbk Jakarta.....	52
5.	Bobot Nilai Penggunaan Skala <i>Likert</i>	56
6.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden.....	58
7.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi.....	62
8.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier.....	65
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	76
12.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	77
13.	Uji Validitas Pengembangan Karir (X1).....	78
14.	Uji Validitas Keterlibatan Kerja (X2).....	79
15.	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	79
16.	Uji Reliabilitas Pengembangan Karir, Keterlibatan Kerja, dan Kinerja Karyawan.....	80
17.	Saya Puas dengan Sistem Promosi yang ada di Perusahaan.....	81
18.	Setiap Karyawan Mendapatkan Kesempatan yang sama dengan setiap Promosi.....	81
19.	Rotasi Kerja Membuat Saya Lebih Kompeten dalam Pekerjaan.....	82
20.	Saya Mampu Bersaing dengan Prestasi yang lebih baik saat Saya Dipindahkan ke Divisi Lain.....	82
21.	Saya Membutuhkan Penundaan Jabatan Jika Tidak Mampu Memenuhi tanggungjawab.....	83
22.	Perusahaan Memberikan Pelatihan Khusus bagi Karyawan yang Belum Cakap dalam Kinerjanya.....	84

23. Pendidikan yang Saya Peroleh mampu Mengembangkan Karir Saya	84
24. Pendidikan Formal membantu Saya untuk Meningkatkan Kemampuan Bekerja Saya Sesama Rekan Kerja	85
25. Karir Saya Bisa Meningkat Apabila Saya Rajin Meningkatkan Pengetahuan Saya	85
26. Perusahaan Memberikan Kesempatan untuk Melanjutkan Pendidikan Yang Lebih Tinggi.....	86
27. Pelatih Sangat Antusias dan Menarik untuk Memberikan Materi.....	87
28. Pelatih Terlihat Siap dan Menguasai Ilmu yang akan diberikan	87
29. Ilmu Pelatihan yang diperoleh Membantu Saya untuk Pengembangan Pekerjaan Ke depan	88
30. Materi yang diberikan Sangat Mudah untuk Dipahami.....	88
31. Kualitas dari Materi Pendidikan da Pelatihan dapat diunakan dan Sesuai untuk Pelatihan.....	89
32. Skor dan Rata-rata Indikator Pengembangan Karir.....	90
33. Saya Selalu Ikut Partisipasi dalam Rangkaian Kegiatan Perusahaan	91
34. Dalam Menyelesaikan Suatu Masalah Perusahaan Saya Selalu Ikut Serta dalam Menyelesaikan Masalah	92
35. Saya Bersedia Mengikuti Program Pelatihan dan Pengembangan Untuk Menunjang Pekerjaan Saya.....	93
36. Saya Selalu Mengikuti Kegiatan Acara yang Diadakan Perusahaan.	93
37. Saya Selalu Berperan Aktif dalam Menjalankan Sebuah Organisasi	94
38. Kemampuan Saya Bekerja Sama dengan Kelompok Membantu Saya dalam menjalankan Tugas.....	94
39. Kerja Tim yang Dibangun Merupakan Komitmen Bersama dalam Mencapai Tujuan yang akan Dicapai	95
40. Skor dan Rata-rata Indikator Keterlibatan Kerja (X2)	96
41. Dalam Menyelesaikan Tugas, Saya dapat Menyelesaikan dengan Tepat dan Cepat Sesuai Waktu yang Ditentukan	97
42. Saya Selalu Bekerja dengan Serius Sehingga Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan dengan Teliti dan Rapih.....	98
43. Saya Menyelesaikan Tugas dengan Tepat Waktu	98
44. Saya Tidak Pernah Mengerjakan Pekerjaan Mendekati Deadline.....	99

45. Jika Saya Mendapatkan Kesalahan dalam Tugas Saya, Maka Saya Segera Langsung Memperbaikinya.....	100
46. Saya Berkomitmen dan Bertanggungjawab atas Pekerjaan Saya.....	100
47. Saya Sangat Bersyukur atas Pekerjaan yang Saya Dapatkan	101
48. Saya Memiliki Antusias yang Tinggi dalam Menerima Tugas Baru	101
49. Secara Efektif Saya Berpikir Jauh Ke depan tentang Rencana untuk Menghadapi Perubahan Kondisi saat Bekerja	102
50. Saya Memiliki Inisiatif yang Berguna untuk Membantu Menyelesaikan Pekerjaan yang Lebih Baik.....	103
51. Pada Saat Bekerja, Saya Selalu Disiplin Datang Tepat Waktu	103
52. Saya Selalu Menyelesaikan Tugas Tambahan dengan Tepat Waktu	104
53. Saya Selalu Menunjukkan Keinginan untuk Membantu Rekan Kerja Saya Ketika Dibutuhkan	104
54. Saya Selalu Mengerjakan Pekerjaan Apapun yang Atasan Berikan dan Menyelesaikan dengan Baik	105
55. Saya Selalu Berusaha Memperbaiki Kesalahan yang Pernah Saya Lakukan dalam Melaksanakan Pekerjaan.....	106
56. Saya Selalu Berusaha Mencapai Target Kerja yang Ditetapkan Perusahaan	106
57. Skor dan Rata-rata Indikator Kinerja Karayawan	107
58. Hasil Regresi Linier Berganda.....	109
59. Hasil Uji Normalitas	111
60. Hasil Uji Autokorelasi (<i>Durbin-Watson</i>)	113
61. Hasil Uji Statistik F	115
62. Hasil Koefisien Korelasi Parsial Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.....	116
63. Hasil Koefisien Korelasi Parsial Keterlibatan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	117

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT Perusahaan Gas Negara Tbk Periode 2016-2018	6
2.	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	46
3.	Struktur Organisasi PT Perusahaan Gas Negara Tbk.....	68
4.	Jaringan Usaha PT Perusahaan Gas Nrgara Tbk 2020	70
5.	Kegiatan Usaha Distribusi PT Perusahaan Gas Negara Tbk 2020....	72
6.	Grafik Normal Probability Plot	110
7.	Grafik Scatterplot.....	112

LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	1/27
2.	Data Kuesioner.....	6/27
3.	Hasil <i>Output SPSS</i>	11/27
4.	Tabel r	19/27
5.	Tabel t	20/27
6.	Tabel f	21/27
7.	Formulir Pengajuan Judul Skripsi.....	22/27
8.	Formulir Persetujuan Judul Skripsi	23/27
9.	Surat Tugas Dosen Pembimbing Skripsi.....	24/27
10.	CatatanKonsultasiDosenPembimbing 1	25/27
11.	CatatanKonsultasiDosenPembimbing 2	26/27
12.	Riwayat Hidup	27/27

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional sehingga senantiasa dikembangkan dan diarahkan serta ditingkatkan untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Manusia merupakan faktor penggerak utama dalam suatu organisasi. Untuk dapat berfungsi dengan baik, dibutuhkan sumber daya manusia yang baik di dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik, maka suatu organisasi tidak dapat berjalan. Meskipun sebagian besar operasional organisasi telah menggunakan mesin dan alat yang modern, manusia manusia sebagai penggerak utama masih mendominasi dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang baik diharapkan mampu mengembangkan dan menjaga kelangsungan hidup organisasi sesuai dengan arah dan tujuan organisasi Sumber daya manusia yang baik dan tidak muncul dengan sendirinya namun harus melalui serangkaian upaya pengadaan atau perekrutan, pemilihan, identifikasi talenta, pengembangan kemampuan sumber daya manusia yang baik, dan moral yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dalam organisasi.

Organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam pelaksanaan kegiatan program kerjanya selalu berusaha menggunakan sumber daya yang memiliki seperti modal, sumber daya dan faktor produksi lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang diharapkan, demi kelangsungan hidup dan pengembangan organisasi tersebut. Pengelolaan sumber daya yang ada dapat

meningkatkan nilai tambah yang diperoleh organisasi karena merupakan faktor penentu dalam kelangsungan hidup organisasi.

Upaya agar sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan secara benar dan berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya maka karyawan perlu dibekali pelatihan. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini yang sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. Disamping itu, sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan haruslah di motivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Kemampuan dan kualitas sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan sebuah organisasi. Ketersediaan sumber daya manusia yang unggul, professional dan kompeten memiliki fungsi strategis dalam menjamin keberlanjutan dan peningkatan daya saing perusahaan.

Pada hakikatnya Sumber daya manusia merupakan perencanaan untuk mencapai tujuan didalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan manusia merupakan makhluk yang *multitalent*, manusia mampu menemukan ide-ide yang kemudian dapat ditransformasikan kedalam suatu tindakan agar tujuan perusahaan dapat tercapai atau sesuai dengan keinginan. Pada dasarnya, setiap perusahaan menginginkan agar usaha atau bisnis yang dijalannya dapat terus tumbuh, berkembang dan meningkat seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan perkembangan teknologi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh beberapa cara misalnya pengembangan karir yang efektif kepada

karyawannya. Melalui proses tersebut, karyawan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Pengembangan karir adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan, agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi.

Keterlibatan kerja memiliki peran penting sebagai bukti antusias dan semangat karyawan dalam bekerja. Dengan melibatkan diri terhadap perusahaan, maka karyawan dapat saling berinteraksi dengan rekannya dalam bekerja dan melatih keterampilan yang dimiliki. Hal ini merupakan bukti karyawan memberikan dampak positif melalui hasil kinerja tugas yang mudah maupun sulit yang dikerjakan. PGN dalam kaitannya dengan pengembangan karir bagi para karyawannya sangat selektif dengan penerapan persyaratan-persyaratan yang tidak mudah untuk dipenuhi oleh setiap karyawannya guna bisa menduduki jabatan yang lebih tinggi, sehingga banyak karyawan yang tidak mengoptimalkan manfaat dari pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan. Seiring dengan pertumbuhan PGN yang semakin berkembang saat ini hingga menjadi sebuah perusahaan BUMN yang besar menyebabkan semakin bertambahnya beban kerja yang diterima oleh karyawan. Karyawan yang tidak mengoptimalkan pengembangan karir yang diberikan, akan merasa terbebani oleh beban kerja yang semakin besar dan tidak bisa mengikuti perkembangan yang ada. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seorang dalam suatu organisasi hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan

waktu. Jadi setiap organisasi diharuskan agar berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja dari seorang karyawan demi menghadapi setiap permasalahan yang terjadi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterlibatan kerja. Ketika karyawan diberikan peluang untuk berkontribusi melalui ide-ide dan saran dalam pengambilan sebuah keputusan, yang mana dapat meningkatnya kinerja yang dilibatkan dalam membuat keputusan yang optimal dapat dilihat dari sudut pandang yang beragam.

Perusahaan Gas Negara (PGN) adalah Perusahaan Nasional Indonesia terbesar di bidang transportasi dan distribusi gas bumi yang berperan besar dalam pemenuhan gas bumi dan domestik. PGN secara berkesinambungan mengintegrasikan rantai bisnis gas bumi dari hulu sampai hilir demi melayani masyarakat. PGN terus memperkuat pondasi dan bertransformasi dari perusahaan transmisi dan distribusi gas bumi menjadi penyedia solusi energi terintegrasi, yang mendorong pemanfaatan gas bumi untuk kebutuhan masyarakat dan industri.

Menyediakan gas dan mengembangkan infrastruktur untuk pemanfaatan gas sebagai energi dan bahan baku untuk menciptakan nilai yang optimum bagi kepentingan pelanggan dan masyarakat. Pengembangan karir diartikan sebagai kesempatan bagi para pegawai untuk tumbuh kembang dan mampu bersaing untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang diemban saat ini. Produk yang dihasilkan oleh PGN adalah Gas Bumi dan jasa yang dilakukan oleh perusahaan tersebut adalah mendistribusikan gas bumi.

PGN melakukan pengoperasian jalur pipa distribusi gas sepanjang lebih dari 3.750 km untuk menyuplai gas bumi ke pembangkit listrik, industri, usaha

komersial dan termasuk restoran, hotel, dan rumah sakit, serta rumah tangga di wilayah-wilayah yang paling padat penduduknya di Indonesia. Maka dari itu PGN banyak mendapatkan keuntungan dari penjualan kepada konsumen. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa karyawan mengenai kinerja karyawan disana, diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan Divisi *Human Capital Management* di PT Perusahaan Gas Negara (Tbk) cenderung menurun dikarenakan keterlibatan kerja yang diberikan sebagai pemenuhan target organisasi cukup tinggi sehingga kinerja karyawan menurun. Tidak jarang pula karyawan yang mengeluh pekerjaannya yang sulit dan mereka tidak dapat menyelesaikan tepat waktu.

Keterlibatan kerja yang meningkat banyak dirasakan oleh karyawan memicu keyakinan diri dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan semakin rendah dan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan. Menurut karyawan di PT PGN juga masih terdapat beberapa karyawan yang sering datang terlambat dan ini sering terjadi setiap harinya. Peneliti juga melihat ketika jam kerja berlangsung ada beberapa karyawan yang asik bermain *gadget* dan ada juga istirahat di jam kerja. Terlihat rasa antusias para karyawan sangat rendah terhadap pekerjaan mereka, karyawan juga tidak berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan mereka. Permasalahan ini mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung dan akan berdampak tidak baik pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh salah satu pegawai PT PGN yaitu Ibu Laura Gultom sebagai *Department Head, Learning and Knowledge Management* teridentifikasi masalah yang sering terjadi yaitu penurunan kinerja

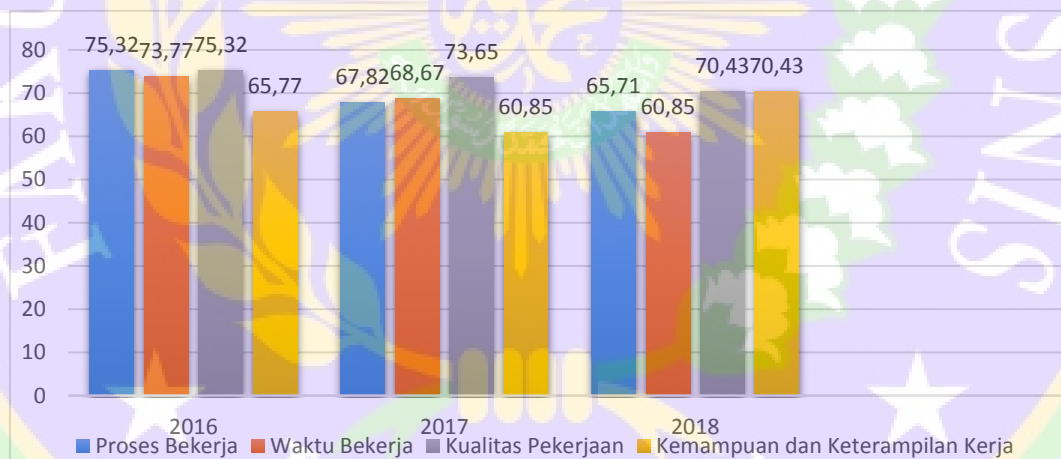
karyawan 3 Tahun terakhir di PT Perusahaan Gas Negara Tbk. Penurunan ini berdampak langsung oleh pekerjaan atau tugas-tugas karyawan dan target-target yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Tabel 1
Tabel Penilaian Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Tbk
Periode 2016-2018

No	Faktor yang di Evaluasi	2016 (%)	2017 (%)	2018 (%)
1	Proses Bekerja	75,32	67,80	65,77
2	Waktu Bekerja	73,77	68,67	60,85
3	Kualitas Pekerjaan	75,23	73,65	70,43
4	Kemampuan dan Keterampilan Pekerjaan	69,97	65,77	67,89

Sumber: PT. Perusahaan Gas Negara

Untuk lebih jelasnya maka tabel tersebut diatas saya sajikan dengan bentuk grafik sebagai berikut:



Sumber: Pengumpulan dan Pengolahan data oleh Penulis, 2020

Gambar 1
Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Tbk
periode 2016-2018

Standar yang ditetapkan perusahaan bahwa hasil evaluasi normal adalah bila mencapai minimum 70%. Dari tabel yang tertera di atas dapat saya simpulkan bahwa Penilaian Kinerja Karyawan pada tahun 2016-2018 sebagai berikut:

1. Pada tahun 2016 nilai evaluasi tentang kemampuan dan keterampilan pekerjaan tidak tercapai target, yakni 69,97%. Dengan demikian dari tabel tahun 2016 yang tercapai yaitu proses bekerja dengan persentase 75,32%, kualitas pekerjaan 75,23%, dan waktu bekerja 73,77%.
2. Pada tahun 2017 nilai evaluasi yang tidak mencapai target yaitu kemampuan dan keterampilan pekerjaan dengan persentase 65,77%. Dengan demikian dari tabel tahun 2017 yang mencapai target yaitu kualitas pekerjaan dengan persentase 73,65%, dilanjut dengan waktu bekerja yakni 68,67% dan proses bekerja dengan persentase 67,80%
3. Pada tahun 2018 nilai evaluasi yang tidak mencapai target yaitu waktu bekerja, yakni 60.85%. maka dari tabel tahun 2018 yang mencapai target yakni, kualitas pekerjaan dengan persentase 70,43%, proses bekerja 65,77%, dan kemampuan dan keterampilan pekerjaan 67,89%

Berdasarkan hasil Empiris yang diperoleh dari PT. Perusahaan Gas Negara seperti terlihat pada Tabel-tabel penilaian, hal ini mempengaruhi *trend* Evaluasi Kinerja yang dilakukan secara Internal dan periodik oleh PT. Perusahaan Gas Negara dapat penulis jelaskan bahwa:

1. Proses Kinerja adalah proses interaksi karyawan dengan masing-masing tim kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu pegawai, kinerja tim kerja, dan kemudian meningkatkan kinerja organisasi.

2. Waktu Kerja adalah waktu efektif karyawan bekerja yang terdiri dari volume pekerja yang dicapai oleh karyawan.
3. Kualitas Pekerjaan adalah akurasi yang merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dari karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
4. Keterampilan pekerjaan adalah keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi yang dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan.

Dari tabel yang tertera diatas dapat saya simpulkan bahwa Penilaian Kinerja Karyawan pada Tahun 2016-2018 sebagai berikut:

1. Kinerja Terburuk ada pada tabel nomor 4 yaitu kemampuan dan keterampilan pekerjaan.
2. Sedangkan pada tahun 2017 kinerja terendah adalah pada tabel kemampuan dan keterampilan pekerjaan.
3. Di Tahun 2018 pada tabel Waktu bekerja dengan nilai terendah 60.86 berarti karyawan tersebut bekerja dengan tidak efektif atau mungkin load kerja rendah.

Dengan demikian maka kinerja karyawan di PT Perusahaan Gas Negara Tbk masih rendah dan tidak stabil, maka harus ditingkatkan.

Mengingat tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan PT PGN dan identifikasi masalah yang ada, penulis ingin mengetahui seberapa besar faktor Pengembangan Karir dan Keterlibatan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja

Karyawan dengan mengambil judul Skripsi ***“Pengaruh Pengembangan Karir dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Human Capital Management pada PT Perusahaan Gas Negara (Tbk) Jakarta”***.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah dan hasil wawancara serta pengamatan kerja penulis, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang terjadi dalam organisasi Perusahaan Gas Negara Divisi *Human Capital Management* adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Human Capital Management* PT Perusahaan Gas Negara Tbk Jakarta?
2. Bagaimanakah pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Human Capital Management* PT Perusahaan Gas Negara Tbk Jakarta?
3. Bagaimanakah pengaruh Pengembangan Karir dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Human Capital Management* PT Perusahaan Gas Negara Tbk Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Human Capital Management* PT Perusahaan Gas Negara Tbk Jakarta?
5. Apakah terdapat pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Human Capital Management* PT Perusahaan Gas Negara Tbk Jakarta?
6. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Human Capital Management* PT Perusahaan Gas Negara Tbk Jakarta?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian tidak meluas sampai ke masalah lain maka penulis memberikan batasan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu hanya membahas variabel bebas (*Independent*) yaitu Pengembangan Karir (X_1) Keterlibatan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat (*Dependent*) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Selain itu objek dari penelitian ini adalah Di Divisi *Human Capital Management* pada PT Perusahaan Gas Negara (Tbk) Jakarta.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Human Capital Management* pada PT Perusahaan Gas Negara (Tbk) Jakarta
2. Apakah terdapat pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Human Capital Management* pada PT Perusahaan Gas Negara (Tbk) Jakarta
3. Apakah Secara Simultan Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Human Capital Management* pada PT Perusahaan Gas Negara (Tbk) Jakarta

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas diatas maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Human Capital Management* pada PT Perusahaan Gas Negara (Tbk) Jakarta.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Human Capital Management* pada PT Perusahaan Gas Negara (Tbk) Jakarta.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Human Capital Management* pada PT Perusahaan Gas Negara (Tbk) Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa

- 1) Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengalaman serta sebagai pengembangan profesi dan karir mahasiswa di masa yang akan datang.
- 2) Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan hasil penelitian ini sebagai bahan bacaan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

3. Bagi Perusahaan

- 1) Hasil penelitian ini dapat dipergunakan perusahaan terutama oleh pihak manajemen sebagai dasar pertimbangan dalam mengevaluasi kinerja karyawan.
- 2) Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bidang sumber daya manusia masalah pengembangan Karir, Keterlibatan Kerja, dan Kinerja Karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- A Harvard Business Review Analytic Services Report. (2013). The Impact of Employee Engagement on Performance. Jurnal.*
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abraham H. Maslow, (2010), *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Afiyati, Enjang Mya. (2018), *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. Jurnal*
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alfine Kakinsale, Altije L. Tumbel, Greis M. Sendow (2015), *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado.*
- Amelia C. Dusauw, Victor P.K Lengkong (2016). *Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Go Manado. Jurnal Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi Vol. 4 No. 3 2016*
- Andi Prastowo. (2010). *Manajemen Pengembangan Karir*. Jogjakarta: DIVA Press
- Anitah Turyamuhaki (2019), *The Influence of Job Involvement on Employee Performance among Lecturers in Public Universities a Case of Makerere University Kampala Uganda. Jurnal.*
- Dessler, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2*, Prenhalindo, Jakarta.
- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta
- Fandi Achmad Riza, Afwan Hariri A.G, Lohana Juariyah. (2017) *Jurnal Ekonomi Bisnis Vol. 22 No. 1*

- Fenny K. Marpaung, Dhita A. Rangkuti, Al Fa R. Ryantono, William (2019), "Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II Medan. Jurnal
- Ferri Alfian, Muhammad Adam, Mahdani Ibrahim (2017), dengan judul "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh. Jurnal
- Hani Handoko, (2010), Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisikedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016:94). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo, (1999), Metodologi Penelitian danBisnis, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irwan, Gunawan, Razak Munir (2017), Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Permata Bank Makassar. Jurnal
- Istijanto, (2005).Aplikasi Praktis Riset Pemasaran. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Jerry Brianly Wanasaga, Sem G. Oroh, Greis M. Sendow (2016), Pengaruh Merit System, Pengembangan Karir, Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura Manado. Jurnal
- Kanungo, R. N. (2012). Measurement of Job and Work Involvement. Journal of Applied Psychology, 67: 341–349.
- Lupiyoadi, Rambat danIkhsan, Ridho Bramulya. (2015). Praktikum Metode Riset Bisnis, Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka setia.
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Moekijat, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Keterlibatan Kerja* cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Momeni, M., Amir, B. M., Saadat, V. (2012). The relationship between organizational culture and organizational commitment in staff department of general prosecutors of Tehran
- Mulyadi. (2016). *Pengantar Manajemen*. Bogor: In Media.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J. R, Gerhart, B., dan Wright, P. M. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management, Fourth Edition, The McGraw-Hill Companies*.
- Oseanita Winda, Utami Hamidah Nayati, Prasetya Arik (2017), dengan judul “*Impact Of Compensation and Career Development on Job Satisfaction and Employees Performance*”. *Jurnal*
- Pradana, Tesar Malis (2018) dengan judul “*Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahana Cahaya Sejati Sukabumi*”. *Jurnal*
- Purwanto S. Katidjan, Suharno P, Albertus (2017) dengan Judul “*Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Api Metra Palma (Medco Agro) Kantor Pusat Jakarta*”. Univ. Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 7 No. 3*
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. (2013) *Organizational Behaviour Fifteenth Edition*. USA: Pearson Education Limited, 2013.
- Rulianti, Erlina. (2016). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Samsiyah, siti. (2016). *Pengantar Manajemen*. Surabaya: Unipress.
- Saxena, P. (2015). *JOHARI WINDOW: An Effective Model for Improving Interpersonal Communication and Managerial Effectiveness*. *SIT Journal of Management*
- Saputri, Ingeareta Ogya and, Dr. Fatchan Achyani, S.E., M.Si. (2019), *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Keterlibatan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Pembukuan di PDAM Kabupaten Blora*. *Jurnal*
- Siagian.Sondang P. (2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.

Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Sn Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. cetakan ke 20. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Umi Narimawati. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media

Viet Duc Than, Cuong Hung Pham dan Long Pham (2016), *Job Stress, Involvement, Satisfaction and Performance of Employees in Garment 10 Corporation in Vietnam*. Jurnal

Yannik Ariyati dan Lelys (2018), *Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola Sp Plaza Batam*. Jurnal

www.pgn.co.id