

Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja

Dedi Siswanto

Prodi Ekonomi Syariah, Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja, Sumatera Selatan, Indonesia

* Corresponding author email: Iwaniwanbaturaja2018@gmail.com

Article

Abstract

Keywords:

Career Development,
 Work Environment,
 Work Quality,
 Employees

Article History

Received: Jan. 11, 2024;
 Reviewed: Feb. 11, 2024;
 Accepted: Feb 15, 2024;
 Published: Feb. 20,
 2024;

This research aims to analyze partially or jointly the influence of career development, work environment on the quality of employee work and analyze the most dominant variables in influencing the quality of employee work at the Baturaja Islamic High School (STAI). The formulation in this research is whether career development and the work environment together influence the quality of work of Baturaja Islamic College (STAI) employees. This research uses quantitative methods which aim to analyze whether there is a relationship between variables using multiple regression analysis. with 30 respondents and the analysis method used was path analysis using SPSS software. The partial research results show that the correlation between career development and work environment together on work quality shows a regression model $Y = 4.587 + 0.843X_1 + 0.288X_2 + e$ with a correlation coefficient of 0.811. From the multiple linear regression equation above, it shows that the career development variable (X_1) has a more dominant influence on employee work quality compared to the work environment.

Abstrak

Kata Kunci

*Pengembangan Karir,
 Lingkungan Kerja,
 Kualitas Kerja, Pegawai*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara parsial maupun bersama-sama pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja terhadap kualitas kerja pegawai serta menganalisis variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kualitas kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja. Adapun rumusan dalam penelitian ini adalah apakah pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis ada tidaknya hubungan antar variabel dengan analisis regresi berganda. dengan responden sebanyak 30 orang dengan metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa korelasi antara pengembangan karir dan lingkungan kerja secara

bersama-sama terhadap kualitas kerja menunjukkan model regresi $Y = 4.587 + 0.843X_1 + 0.288X_2 + e$ dengan koefisien korelasi sebesar 0.811. dari persamaan regresi linier ganda di atas memperlihatkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) lebih dominan pengaruhnya terhadap kualitas kerja pegawai dibandingkan lingkungan kerja.



Copyright ©2024 by Dedi Siswanto; This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. All writings published in this journal are personal views of the authors and do not represent the views of this journal and the author's affiliated institutions.

PENDAHULUAN

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi dalam menjawab tantangan bisnis dimasa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan bahwa eksistensinya dimasa depan tergantung pada SDM. Tanpa memiliki SDM kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti ini mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir bagi pekerja, yang harus dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain pembinaan karir sebagai salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan secara terintegrasi dengan kegiatan manajemen SDM lainnya.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan. Tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja (Hasibuan 2005:69). Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama karirnya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang pegawai untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksud dengan pengembangan pegawai.

Sejalan dengan itu, pengembangan mempunyai ruang lingkup yang luas, sebagaimana Hani Handoko (2009:2) mengemukakan "*Development : the growth or realization of a person ability through conscious or unconscious learning*" ini berarti bahwa pengembangan meliputi seluruh aspek peningkatan kualitas pegawai bukan hanya pendidikan dan pelatihan. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang umum organisasi. Hasilnya bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka panjang. Pelatihan diarahkan untuk memperbaiki prestasi kerja saat ini sedangkan pengembangan adalah untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan masa depan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi sebab pegawai merupakan asset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sondang Siagian (2006:4) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Pengembangan mewakili suatu intensive yang berorientasi kemasa depan dalam diri pegawai dan menekankan pada peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru dimasa yang akan datang.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi

karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif.

TINJAUAN PUSTAKA

Tema kajian tentang pengembangan karir, lingkungan kerja terhadap kualitas kerja pegawai bukanlah suatu hal yang baru. Hal ini terbukti dengan adanya beberapa penelitian terdahulu yang memiliki sisi persamaan dan perbedaan dengan kajian ini, antara lain:

Pertama, Sari, E. J., Rasyid, M. Z. F., & Khosasih, R. (2023) Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan karir dan kualitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan karir. Hasil secara simultan menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dan kualitas kerja terhadap peningkatan karir karyawan.

Kedua, Melinda Sulistyorini & Tajuddin Pogo (2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari masing –masing variabel independent yaitu pengembangan karir, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap Kinerja karyawan. Demikian juga secara simultan atau bersama – sama pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap Kinerja karyawan.

Ketiga, Lestyani Mandriasih, M. Ali Iqbal (2019) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perencanaan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Perencanaan karier berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, Perencanaan karir berpengaruh terhadap pengembangan karir, Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, Perencanaan Karier berpengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Pengembangan Karier, Pengembangan karier tidak memediasi pengaruh tidak langsung Perencanaan karier terhadap komitmen organisasi.

Dari ketiga literature yang sudah dipaparkan di atas, ternyata ditemukan pembahasan yang komprehensif mengenai pengembangan karir, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Oleh karna itu, kajian ini hadir untuk membahas secara komprehensif tentang pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja. Hal inilah yang membedakan pembahasan jurnal ini dengan ketiga literature di atas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket dan data wawancara. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden atau sumber data, cara untuk memperoleh data primer adalah melalui kuesioner yang disebarkan daftar pertanyaan mengenai masalah yang akan diteliti yang ditujukan kepada pegawai yang menjadi sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas butir pertanyaan dalam penelitian ini diujikan langsung pada 30 pegawai sebagai responden sebagai berikut:

a. Hasil uji validitas variabel pengembangan karir

Hasil uji validitas instrument variabel pengembangan karir dengan menggunakan program SPSS menghasilkan *Pearson Correlation* < r_{table} 4 pertanyaan tidak valid dan harus dibuang dari 12 pertanyaan

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel pengembangan karir (X₁)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	X ₁	Keterangan
Pertanyaan 1	188	0.361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	<i>Tidak valid</i>
Pertanyaan 2	017	0.361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	<i>Tidak valid</i>
Pertanyaan 3	388*	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 4	646**	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 5	409*	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 6	526**	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 7	535**	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 8	404*	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 9	072	0.361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	<i>Tidak valid</i>
Pertanyaan 10	416*	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 11	323	0.361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	<i>Tidak valid</i>
Pertanyaan 12	773**	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>

b. Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja

Hasil uji validitas instrument variabel Lingkungan Kerja dengan menggunakan program SPSS menghasilkan *Pearson Correlation* < r_{table} 5 pertanyaan tidak valid dan harus dibuang dari 10 pertanyaan.

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	X ₂	Keterangan
Pertanyaan 1	636**	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 2	250	0.361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	<i>Tidak valid</i>
Pertanyaan 3	274	0.361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	<i>Tidak valid</i>
Pertanyaan 4	667**	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 5	324	0.361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	<i>Tidak valid</i>
Pertanyaan 6	335	0.361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	<i>Tidak valid</i>
Pertanyaan 7	501**	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 8	829**	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 9	528**	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 10	490**	0.361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	<i>Tidak valid</i>

c. Hasil uji validitas variabel Kualitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas instrument variabel Kualitas Kerja Pegawai dengan menggunakan program SPSS menghasilkan *Pearson Correlation* < r_{table} 5 pertanyaan tidak valid dan harus dibuang dari 12 pertanyaan

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel Kualitas Kerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Y	Keterangan
Pertanyaan 1	429	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>
Pertanyaan 2	684	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>
Pertanyaan 3	060	0.361	r hitung < r tabel	<i>Tidak valid</i>
Pertanyaan 4	588	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>
Pertanyaan 5	652	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>
Pertanyaan 6	212	0.361	r hitung < r tabel	<i>Tidak valid</i>
Pertanyaan 7	288	0.361	r hitung < r tabel	<i>Tidak valid</i>
Pertanyaan 8	445	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>
Pertanyaan 9	722	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>
Pertanyaan 10	057	0.361	r hitung < r tabel	<i>Tidak valid</i>
Pertanyaan 11	048	0.361	r hitung < r tabel	<i>Tidak valid</i>
Pertanyaan 12	447	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>

2. Uji Reliabilitas

Bila alat ukur valid selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Instrument dinyatakan reliabel bila *Cronbach Alpha* > 0.6

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Status
Pengembangan karir	0.688	reliabel
Lingkungan kerja	0.739	reliabel
Kualitas pegawai	0.722	reliabel

3. Hasil Analisis Data

a. Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen terdiri dari variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kualitas pegawai. Penelitian ini menggunakan data primer dari penyebaran kuesioner pada 30 responden

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Deskriptif

		Statistic		
		X ₁	X ₂	Y
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		48.23	38.77	47.27
Std.error of mean		556	569	733
Median		48.00	38.50	47.00
Mode		45	39	47
Std. deviation		3.048	3.115	4.017
Variance		9.289	9.702	16.133
Skewness		1.023	709	283
Std. error skewness		427	427	427
Kurtosis		942	114	262
Std error kurtosis		833	833	833
Range		13	12	16
Minimum		44	34	40
Maximum		57	46	56
Sum		1447	1163	1418

Sumber : diolah dengan bantuan program SPSS.

b. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil uji normalitas ketiga Variabel
One - Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		X ₁	X ₂	Y
N		30	30	30
Normal Parameter Most Extreme Differences	Mean	48.23	38.77	47.27
	Std.deviation	3.048	3.115	4.017
	Absolute	167	146	093
	Positive	167	146	093
	Negative	111	080	074
Kolmogorov-Smirnov Z		917	800	510
Asymp.Sig (2-tailed)		370	544	957

Dari hasil uji normalitas didapatkan nilai Asymp. Sig untuk variabel pengembangan karir (X₁) 0.370, untuk variabel lingkungan kerja (X₂) didapat nilai sebesar 0.544 dan variabel kualitas kerja (Y) didapat nilai sebesar 0.957. Nilai *Asymp Sig* ketiga variable menunjukkan angka lebih besar dari $\alpha = 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa data variable pengembangan karir dan lingkungan kerja serta kualitas pegawai berdistribusi normal.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menetapkan persamaan regresi berganda pengaruh pengembangan karir (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap kualitas kerja pegawai (Y) perlu dilakukan analisis koefisien regresi ganda. Maka hasil dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Koefisien Regresi dan Uji signifikasi

Model	Instandardized coefficient		tandardized coefficient	t	Sig
	B	Standard error	Beta		
1 (constant)	4.587	7.233		- 634	531
Pengembangan karir	843	206	640	4.100	000
Lingkungan kerja	288	201	223	1.431	164

Sumber: Hasil olahan menggunakan SPSS V25 For windows.

5. Pengujian Hipotesis

a. Hipotesis pertama

Terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kualitas kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja.

1). Formula Pengujian

$H_0 : b_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kualitas kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja.

$H_0 : b_1 > 0$, terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kualitas kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja.

2). *Level of significance* 95% ($\alpha = 0.05$)

3). Kriteria pengujian

- Terima H_0 bila : Signifikan $t \geq 0.05$
- Tolak H_0 bila : signifikan $t < 0.05$.

b. Hipotesis kedua

Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kualitas kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja.

1). Formula Pengujian

$H_0 : b_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kualitas kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja.

$H_0 : b_1 > 0$, terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kualitas kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja.

2). *Level of significance* 95% ($\alpha = 0.05$)

3). Kriteria pengujian

- Terima H_0 bila : Signifikan $t \geq 0.05$
- Tolak H_0 bila : signifikan $t < 0.05$.

c. Hipotesis ketiga

Terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kualitas kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja.

1). Formula Pengujian

$H_0 : b_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kualitas kerja pegawai pada Sekolah

Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja.

$H_0 : b_1 > 0$, terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kualitas kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja.

- 2). *Level of significance* 95% ($\alpha = 0.05$)
- 3). Kriteria pengujian
 - Terima H_0 bila : Signifikan $t \geq 0.05$
 - Tolak H_0 bila : signifikan $t < 0.05$.

6. Pembahasan

Dari hasil analisis data yang peneliti lakukan dan telah lolos dari uji normalitas, maka dapat dilakukan pembahasan untuk masing-masing hipotesis yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya sebagai berikut:

Hipotesis ke 1

Berdasarkan perhitungan ternyata hasil uji sig. $t > 0.05$, karena taraf signifikan kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan pada tingkat kepercayaan 95% H_0 ditolak atau hipotesis pertama diterima, artinya secara bersama-sama pengembangan karir dan lingkungan kerja bisa menjelaskan skor kualitas kerja pegawai.

Hipotesis ke 2

Berdasarkan perhitungan ternyata hasil uji sig. $t > 0.05$, karena taraf signifikan kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan pada tingkat kepercayaan 95% H_0 ditolak atau hipotesis kedua diterima, artinya pengembangan karir bisa menjelaskan skor kualitas kerja pegawai. Dengan kata lain semakin tinggi pengembangan karir yang diterapkan pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja maka tinggi pula kualitas kerja yang diperlihatkan oleh pegawai.

Hipotesis ke 3

Berdasarkan perhitungan ternyata hasil uji sig. $t > 0.05$, karena taraf signifikan kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan pada tingkat kepercayaan 95% H_0 ditolak atau hipotesis ketiga diterima, artinya lingkungan kerja bisa menjelaskan skor kualitas kerja pegawai. Dengan kata lain semakin kondusif lingkungan kerja yang diterapkan pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja maka tinggi pula kualitas kerja yang diperlihatkan oleh pegawai.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah secara empiris variabel pengembangan karir (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja. Variabel pengembangan karir lebih dominan pengaruhnya terhadap kualitas kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja. Sehingga untuk mewujudkan kualitas kerja pegawai yang optimal, maka yang lebih dahulu ditingkatkan adalah variabel lingkungan kerja.

REKOMENDASI

- Bagi pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja untuk dapat memperhatikan lagi pengembangan karirnya karena pengembangan karir tidak dapat dilepas kaitannya dengan perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi dalam rangka pengaturan staf, serta tenaga kerja yang berkualitas harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya.
- Bagi ketua pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi kualitas kerja pegawai dengan lebih memperhatikan pengembangan karir dan lingkungan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T. Hani (2009) Manajemen personalia dan sumber daya manusia (Yogyakarta BPFE)

Hasibuan Malayu (2005) Manajemen Sumber daya manusia edisi ketujuh (Jakarta: Bumi Kasara)

Lestyani Mandriasih, & M. Ali Iqbal (2019) Pengaruh perencanaan karir terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dimediasi oleh pengembangan 10.22441/indikator.v3i1.5159

Melinda Sulistyorini & Tajuddin Pogo (2020) Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank XYZ 10.22441/indikator.2020.v4i1.002

Sari, E. J., Rasyid, M. Z. F., & Khosasih, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kualitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT. Bank XXX Cabang Kotabaru. *Publish*, 2(3), 869–877.

<https://doi.org/10.55681/economina.v2i3.408>

Siagian, Sondang P (2006) Manajemen Sumber daya manusia (Jakarta Bumi AKsara)

Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Baturaja
Dedi Siswanto