

**TINJAUAN SISTEM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN  
PT. PELABUHAN INDONESIA 1 (PERSERO) CABANG TEMBILAHAN**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen  
Perdagangan (DIII) Sebagai salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Ahli Madya*



Oleh

**RIFATUL HAZIPA RILDA**  
NIM.16134089

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERDAGANGAN D III  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2019**

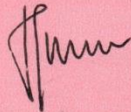
PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

TINJAUAN SISTEM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT.  
PELABUHAN INDONESIA 1 (PERSERO) CABANG TEMBILAHAN

Nama : Rifatul Hazipa Rilda  
BP/NIM : 2016/16134089  
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)  
Fakultas : Ekonomi

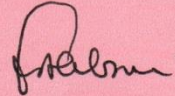
Padang, Agustus 2019

Diketahui Oleh  
Koordinator Program Diploma III  
Manajemen Perdagangan,



Firman, SE, M.Sc  
NIP. 19800206 200312 1 004

Disetujui Oleh  
Pembimbing Tugas Akhir,



Gesit Thabrani, SE, MT  
NIP. 19760606 200212 1 005

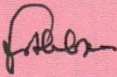

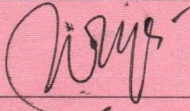
PENGESAHAN TUGAS AKHIR

TINJAUAN SISTEM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT.  
PELABUHAN INDONESIA 1 (PERSERO) CABANG TEMBILAHAN

NAMA : Rifatul Hazipa Rilda  
NIM/TM : 16134089/2016  
PROGRAM STUDI : Manajemen Perdagangan  
TEMPAT MAGANG : PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang  
Tembilahan

*Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penjugi Tugas Akhir Program  
Studi Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri  
Padang.*

Padang, Agustus 2019

Tim Penjugi		Tanda Tangan
Nama		
Gesit Thabrani, SE, MT	(Ketua)	
Chichi Andriani, SE, MM	(Anggota)	
Whyosi Septrizola, SE, MM	(Anggota)	

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rifatul Hazipa Rilda  
Thn. Masuk/NIM : 2016/16134089  
Tempat/Tgl. Lahir : Teluk Pinang/ 11 Oktober 1998  
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jl.Gajah No 2 Air Tawar Barat  
Judul Tugas Akhir : Tinjauan Pengembangan Karir Karyawan PT.  
Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang  
Tembilahan

Dengan ini saya menyatakan menyatakan bahwa:

1. Tugas Akhir saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas Akhir ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini. Maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Tugas Akhir serta sanksi lainnya secara aturan yang berlaku.

Padang, Juli 2019

Yang Menyatakan,



*Rifatul Hazipa Rilda*  
Rifatul Hazipa Rilda  
NIM. 16134089

## ABSTRAK

**Rifatul Hazipa Rilda(16134089)** : Tinjauan Sistem Pengembangan Karir  
Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero)  
Cabang Tembilahan

**Pembimbing** : Gesit Thabrani, SE, MT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai sistem Pengembangan Karir Karyawan PT Pelabuhan Indonesia 1 Cabang Tembilahan, yang beralokasi di Jl, Jendral Sudirman No 76, Tembilahan. Sistem pengembangan karir yang digunakan PT. Pelabuhan Indonesia 1 Cabang, Tembilahan ini dengan cara mengikuti *assessment*, masa kerja minimal 4 tahun, dan pendidikan minimal D3. Metode penelitian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara dan observasi langsung. Wawancara dilakukan dengan seorang narasumber yang menjabat sebagai Staf Keuangan di PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tembilahan. yang beralokasi di Jl, Jendral Sudirman No 76, Tembilahan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir karyawan PT Pelabuhan Indonesia 1 cabang Tembilahan ini, sudah bisa dikatakan baik, hanya saja perlu ada pembaharuan pada sistem perpindahan karyawan untuk menaiki jabatan.

**Kata Kunci : Pengembangan Karir**

## **KATA PENGANTAR**

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT serta berkat kehendaknya-Nyalah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Tugas akhir ini penulis susun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya pada Program Studi Manajemen Perdagangan Diploma III (DIII) Fakultas Ekonomi di Universitas Negeri Padang dengan judul : “ Tinjauan Sistem Pengembangan Karir Karyawan PT Pelabuhan Indonesia 1 Cabang Tembilahan”.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi dengan segala kemampuan yang ada, penulis mencoba menyusun tugas akhir ini sebaik mungkin dengan harapan dapat berguna bagi siapa saja yang memerlukannya.

Dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini tidak sedikit bantuan dari bimbingan yang penulis terima dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Ghesit Thabrani, SE,M.T sebagai pembimbing Tugas Akhir yang telah banyak membantu dengan ikhlas dan tulus memberikan bimbingan dalam pembuatan Tugas Akhir ini sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir sesuai dengan waktu yang telah di tentukan
2. Ibu Rini Sarianti,SE, M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah memperlancar dan membantu dalam menyelesaikan masa perkuliahan.
3. Selaku penguji 1 dan selaku penguji 2, terimakasih atas kritik dan saran yang telah ibuk berikan dalam penulisan tugas akhir ini.
4. Bapak Dekan dan Bapak/Ibu pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

5. Bapak Firman S.E,M.Sc selaku ketua Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Pustakawan/wati perpustakaan Universitas Negeri Padang
7. Kepada kedua orang tua saya yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada saya
8. Kepada teman saya Rizki Audio, Nadya Novita, Titra, Nabila, Reza, terimakasih telah membantu saya dalam mengerjakan Tugas Akhir ini.
9. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulisan Tugas Akhir ini.

Akhir kata penulis hanya dapat memanjatkan doa semoga amal dan kebaikan yang telah diberikan mendapat balsan dan pahala yang setimpal dari Allah SWT, Amiin.

Padang, Juli 2019

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Pembatasan Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	7

### **BAB II KAJIAN TEORI**

A. Karier.....	9
1. Pengertian Karier .....	9
2. Karakteristik Pemilihan Karier .....	11
3. Jalur Karier .....	11
4. Tahapan Karier .....	11
B. Pengembangan Karier .....	14
1. Pengertian Pengembangan Karier .....	14
2. Tujuan Pengembangan Karier .....	16
3. Faktor- Faktor Pengembangan Karier .....	18
4. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karier .....	20
5. Manfaat Pengembangan Karier .....	20

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Bentuk Penelitian .....	22
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	22
C. Rancangan Penelitian .....	22
D. Prosedur Penelitian.....	22
E. Objek Penelitian .....	22
F. Sumber Data.....	22
G. Teknik Pembahasan .....	22

### **BAB IV PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian .....	25
1. Sejarah PT Pelabuhan Indonesia 1 .....	25

2. Makna Logo Perusahaan .....	28
3. Visi PT Pelabuhan Indonesia 1 .....	29
4. Misi PT Pelabuhan Indonesia 1 .....	30
5. Struktur Organisasi .....	32
6. Jasa kepelabuhan .....	32
B. Hasil dan Pembahasan.....	36
1. Sistem Karir Karyawan PT Pelabuhan Indonesia 1 .....	34
a. Proses Pengembangan Karir Karyawan.....	34
b. Tujuan Pengembangan Karir Karyawan.....	42

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	56
B. Saran.....	58

**DAFTAR PUSTAKA ..... 60**

**LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT Pelabuhan Indonesia 1 Cabang Tembilahan	4
---	---

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Hubungan Perencanaan, Manajemen dan Pengembangan Karir	17
Gambar 2. PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tembilahan	30
Gambar 3. Logo PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tembilahan	32
Gambar 4. Struktur PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tembilahan	36
Gambar 5. PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tembilahan	37
Gambar 6. Pelaksanaan Jenjang Karir Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1	40

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 . Surat Observasi	51
Lampiran 2 . Daftar Pertanyaan	52
Lampiran 3 . Dokumentasi	53

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan kunci jalannya perusahaan serta menjadi salah satu faktor yang ikut terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, peranan sumber daya manusia sangatlah penting pada era globalisasi saat ini. Setiap organisasi akan berkompetisi guna merebut posisi unggul dalam perekonomian. Hal ini bisa dicapai apabila organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang memungkinkan sumber daya manusia berkinerja dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Orang-orang yang terlibat dalam manajemen sumber daya manusia mengembangkan dan bekerja melalui sistem manajemen sumber daya manusia yang terintegritas, dalam upaya pengembangan potensi para karyawan yang benar-benar berkompetensi dalam bidangnya. Aktivitas manajemen sumber daya manusia di era sekarang ini menurut Jackson dan Mathis (2004:43) meliputi dari "perencanaan dan analisis sumber daya manusia, peluang pekerjaan yang sama, pengangkatan pegawai, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi dan tunjangan, kesehatan, keselamatan, dan keamanan, hubungan karyawan dan buruh atau manajemen."

Aktivitas dari manajemen sumber daya manusia, baik dari perencanaan dan analisis sumber daya manusia hingga hubungankaryawan dan buruh atau

manajemen sangat menunjang dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Melalui aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut perusahaan dapat berusaha menangani masalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga suatu perusahaan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Jackson dan Mathis (2004:342). “karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya”. Dengan demikian, seorang karyawan perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas pekerjaan sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Karir dalam sebuah perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat saat ini. Sebuah karir yang bagus juga perlu dikembangkan.

Pengembangan karier sangat penting dilakukan guna menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia diperusahaan saat ini dan dimasa mendatang. Menurut Jackson dan Mathis (2012:350). “pengembangan karier adalah usaha-usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas di luar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini”. Jadi, pengembangan karir adalah suatu tindakan seseorang atau individu karyawan untuk mewujudkan rencana karier pribadinya.

Pengembangan karier sangat bermanfaat baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Pengembangan karir merupakan petunjuk tentang siapa diantara pekerja yang wajar dan pantas untuk dipromosikan di masa mendatang. Serta perhatian yang lebih besar terhadap karyawan agar lebih mengembangkan karier para anggota organisasi, juga dapat menumbuhkan loyalitas yang lebih tinggi dan komitmen organisasional yang lebih besar di kalangan pegawai. Selain itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karier yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karier mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

PT. Pelabuhan Indonesia 1 Cabang Tembilihan merupakan perusahaan Perseroan yang bergerak pada bidang jasa kepabeanan. Kegiatan utamanya adalah menyediakan jasa kepelabuhan, baik dari jasa pemanduan kapal, penundaan kapal, jasa dermaga, jasa tambat, jasa penumpukan dan pass pelabuhan. PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tembilihan juga salah satu perusahaan yang memberikan pengembangan karier kepada karyawannya. Dalam meningkatkan produktivitas karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tembilihan tidak terlepas dari pelaksanaan sistem pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mempertahankan konsistensi perusahaan, antara lain dengan meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan dari segi pengembangan kariernya.

Diketahui PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tembilihan ini memiliki karyawan berjumlah 13 orang yang mana dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 1: Jumlah Karyawan PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tembilihan**

No	Jabatan sekarang	Jenjang pendidikan	Jenjang karir		Jumlah karyawan	Status Karyawan
			Kelas	Golongan		
1	General manager	S1	9	3A	1 orang	Tetap
2	Manager umum dan keuangan	S1	10	3A	1 orang	Tetap
3	Manager bisnis dan teknik	S1	11	3A	1 orang	Tetap
4	Staf keuangan	S1	12	2B	1 orang	Tetap
5	Pandu	D3	13	2B	2 orang	Tetap
6	Outsourcing	SLTA	15	2A	7 orang	Kontrak

**Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019**

PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tembilihan ini, menetapkan posisi atau jabatan berdasarkan kelas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dengan rentang kelas 15 hingga kelas 9, dengan kelas terendah yang di duduki oleh karyawan *outsourcing* yaitu kelas 15, dan untuk kelas tertinggi di duduki oleh posisi *General Manager* di kelas 9 pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tembilihan ini. Namun setiap cabang memiliki

pimpinan dengan kelas yang berbeda tergantung tingkat kebutuhan setiap cabang yang memiliki kapasitas yang berbeda.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Dharmansyah Nasution, selaku karyawan staf keuangan PT. Pelabuhan Indonesia 1 Cabang Tembilahan, sistem pengembangan karir karyawan PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tembilahan ini nyatanya belum bisa dikatakan sesuai dengan ketentuan yang ada, dikarenakan untuk berpindah dari kelas 12 ke kelas 11, seharusnya memiliki masa kerja 4 tahun dan lulus *assessment*, dan ternyata salah satu karyawan di PT Pelabuhan Indonesia 1 Cabang Tembilahan ini, setelah 5 tahun kerja dan lulus *assessment*, belum bisa berpindah ke kelas 11, dikarenakan tidak ada yang mengisi posisi kelas 12 di PT Pelabuhan Indonesia 1 Cabang Tembilahan ini, hal ini yang menyebabkan karyawan sulit untuk mengikuti sistem pengembangan karir PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tembilahan ini.

Berdasarkan uraian diatas, maka proses pengembangan karir sangat diperlukan dalam suatu perusahaan guna lebih meningkatkan produktivitas karyawan. Mengingat pentingnya hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan tinjauan dan menuangkannya dalam tugas akhir dengan judul **“Tinjauan Sistem Pengembangan Karir Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tembilahan”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana sistem pengembangan karier karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tembilahan?
2. Apakah tujuan pengembangan karier karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tembilahan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui sistem pengembangan karier karyawan yang dilakukan oleh PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tembilahan.
2. Untuk mengetahui tujuan pengembangan karier karyawan yang dilakukan oleh PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tembilahan.

## **D. Manfaat Penelitian**

Suatu penelitian akan mempunyai nilai apabila penelitian tersebut memberi manfaat dan kegunaan dari berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

### 1. Bagi Penulis

Merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar ahli madya (A.Md) di Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengembangan karier karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tembilahan.

### 2. Bagi Pembaca

Menjadi salah satu referensi untuk perkembangan ilmu pengetahuan, dan dapat dijadikan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

### 3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan dimanfaatkan oleh PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tembilahan dalam pengembangan karier karyawan untuk kedepannya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, yaitu sistem pengembangan karir pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia Cabang Tembilaan maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Jenjang Karir Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tembilaan dilihat dari kelas 13 pada posisi pandu yang paling rendah, hingga kelas 9 pada posisi *general manager* yang lebih tinggi
2. Pengembangan karir karyawan yang dilaksanakan di PT Pelabuhan Indonesia 1 Cabang Tembilaan, para karyawan untuk mengikuti sistem karir yang ada harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan, dan mengikuti ujian *assessment*, dengan persyaratan telah bekerja minimal 4 tahun kerja dan minimal pendidikan D3.
3. Proses pengembangan karir karyawan di PT Pelabuhan Indonesia 1 Cabang Tembilaan melalui ujian *assessment* hanya untuk kelas 12-9.
4. Tujuan pengembangan karir karyawan di PT Pelabuhan Indonesia 1 Cabang Tembilaan adalah agar karyawan memiliki kompetensi dan keterampilan yang mampu dan para karyawan siap untuk bersaing di dunia bisnis kepelabuhanan Indonesia saat ini.

5. Kelebihan dari sistem pengembangan karir karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia 1 Cabang Tembilihan ini, mampu memicu prestasi karyawan dalam pengembangan karir serta kinerja karyawan agar menghasilkan karyawan yang berkualitas.
6. Kekurangan dalam sistem pengembangan karir karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 Cabang Tembilihan ini, pada karyawan kelas 12 dengan posisi staf keuangan.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada PT Pelabuhan Indonesia Cabang Tembilihan tentang pengembangan karir pada karyawan dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan karir karyawan, yaitu dengan memberikan penjelasan kepada karyawan bagaimana prosedur dan proses pengembangan karir bagi karyawan.
2. Karyawan di PT Pelabuhan Indonesia Cabnag Tembilihan sebaiknya lebih meningkatkan motivasi dan meningkatkan kinerja sehingga memudahkan karyawan dalam mengembangkan karir.
3. Dengan kualitas karyawan yang semakin hari semakin meningkat sebaiknya pihak perusahaan dapat memberikan akses yang mudah bagi karyawan untuk mengetahui informasi ujian *assessment* dan memberikan kesempatan yang lebih besar lagi.

4. Perusahaan sebaiknya memberikan kebijakan terhadap karyawan yang tidak bisa menaiki karir atau jabatannya di karenakan tidak adanya yang menduduki posisi staf keuangan pada kelas 12, sebaiknya perusahaan memindahkan karyawan ke cabang lainnya agar dapat menaiki karir atau jabatannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ilmiah Manajemen & Bisnis* , 11.
- Sutrisno, Edy. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Jackson, J. H., & Mathis, R. L. (2004). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kadarisman, D. M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT air Manado. *EMBA* , 341-342.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Permatasari, I. R. (2006). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen* , 179.
- Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Keempat*. Yogyakarta: BPFE.
- Wahyudi. (2007). *Manajemen Sumner Daya Manusia*. Bandung: Sulita.