

PENGARUH MANAJEMEN KARIR DAN MOTIVASI KARIR TERHADAP KARIR PADA GURU DI KABUPATEN LEBAK**Yumhi***

* STIE La Tansa Mashiro

Article Info**Keywords:***Carrer Management, Carrer Motivation and Carrer***Abstract**

This research is intended to look for factors related to teacher career. This study uses quantitative associative surveys using correlational analysis techniques, which aim to know the general description of the relationship of career management style and career motivation to career. The study population was all teachers of Madrasah Tsanawiyah YAUMIN Kabupaten Lebak, which amounted to 34 teachers. The sample of the study is part of the study population, which amounted to 34 teachers taken by using Boring Sampling.

In this study there are two independent variables, namely career management style and career motivation that has a direct positive relationship to career.

Referring to the results of this study can be concluded that the career will be achieved maximally if enhanced career management style and fit with career motivation.

Corresponding Author:

yumhiahmad@yahoo.com

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari faktor-faktor yang berhubungan dengan karier guru. Penelitian ini menggunakan survei asosiatif kuantitatif menggunakan teknik analisis korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui gambaran umum tentang hubungan gaya manajemen karier dan motivasi karier terhadap karier. Populasi penelitian adalah semua guru Madrasah Tsanawiyah YAUMIN Kabupaten Lebak, yang berjumlah 34 guru. Sampel penelitian adalah bagian dari populasi penelitian, yang berjumlah 34 guru yang diambil dengan menggunakan Boring Sampling.

Dalam penelitian ini ada dua variabel bebas, yaitu gaya manajemen karier dan motivasi karier yang memiliki hubungan positif langsung dengan karier.

Mengacu pada hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karier akan tercapai secara maksimal jika gaya manajemen karier ditingkatkan dan sesuai dengan motivasi karier.

The Asia Pacific Journal of Management Studies

Volume 5 dan Nomor 1

Januari – April 2018

ISSN 2407-6325

Hal. 43-54

©2018 APJMS. All rights reserved.

Pendahuluan

Pada era otonomi pendidikan, pemerintah Kabupaten Lebak memiliki kewenangan yang amat besar bagi penentuan kualitas guru yang diperlukan di Serang. Oleh karena itu Kementerian Agama Serang memiliki pola pembinaan karier guru agar tercipta profesionalisme pendidikan di Kabupaten Lebak. Dengan pola pembinaan karier guru yang baik, akan tercipta guru yang profesional dan efektif. Untuk kepentingan sekolah, memiliki guru yang profesional dan efektif merupakan kunci keberhasilan bagi proses belajar-mengajar di sekolah itu.

Meniti karir sebagai guru merupakan pekerjaan yang membutuhkan komitmen tinggi dalam suatu pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya. Orang-orang mengejar karir untuk memenuhi kebutuhannya. Karir merupakan Perjalanan seorang guru dimulai pada saat ia menerima pekerjaan di suatu organisasi. Perjalanan karir ini mungkin akan berlangsung tahunan bahkan puluhan tahun kemudian. Perjalanan karir ini mungkin berlangsung di satu pekerjaan di satu lokasi, atau melibatkan serentetan pekerjaan yang tersebar di seluruh Kabupaten Lebak.

Tetapi, tentu saja semua guru mendambakan memiliki karir yang baik dan bila mungkin bergulir dengan cepat. Karir dapat diletakkan dalam konteks organisasi secara formal, tetapi karir dapat pula

diletakkan dalam konteks yang tidak formal.

Berdasarkan pengamatan awal dilapangan penulis menemukan bahwa kurangnya pelatihan bagi guru yang menunjang kariernya, penempatan guru tidak berdasarkan kompetensi, dan pengangkatan jabatan berdasarkan kedekatan dengan kepala sekolah. Hal ini akan menurunkan kualitas pendidikan, mengingat pendidikan masih mempunyai peran signifikan dan bahkan masih menjadi pranata utama dalam penyiapan SDM. Rendahnya kualitas SDM dapat dirunut dari aspek-aspek pendidikan seperti pengelolaan, kurikulum, sarana prasarana hingga ke pembelajaran.

Agar lebih mudah membahas permasalahan di atas , perlu dijelaskan pengertian karir. Karir adalah serangkaian pekerjaan yang dimiliki seseorang selama masih mampu aktif melakukan pekerjaan. Untuk mengelola karir, kepala sekolah dan guru membutuhkan manajemen karir. Manajemen karir merupakan proses untuk membuat yakin bahwa organisasi akan mempunyai orang yang tepat, dengan keahlian (skill) yang tepat pada waktu yang tepat, dan semua anggota organisasi saling membantu untuk mencapai sesuatu yang dianggap tepat.

Sedangkan, bagi organisasi, kejelasan manajemen karier dalam mengembangkan karir guru akan membawa dampak langsung terhadap efisiensi

manajemen sekolah. Dikemukakan oleh Walker (1980) bahwa *turn over* guru cenderung lebih kecil di perusahaan-perusahaan yang sangat memperhatikan pengembangan karir gurunya. Di samping itu, penanganan karir yang baik oleh organisasi akan mengurangi tingkah frustrasi yang dialami oleh guru serta meningkatkan motivasi karir mereka. Oleh karena itu, manajemen karir bukan hanya menjadi kewajiban bagi organisasi, tetapi juga merupakan kebutuhan yang sama pentingnya dengan kebutuhan-kebutuhan lainnya. *Career management can be defined as the process that plans and shapes the progression of individuals within an organization in accordance with the organizational needs and objectives, employees performance potential and their preferences.*

Proses dalam karier menunjuk kepada bagaimana organisasi mendesain dan melaksanakan program pengembangan karirnya. Proses ini lebih merupakan usaha formal, terorganisir, dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara keinginan karir individu dengan persyaratan tenaga kerja organisasi. Jadi lebih merupakan suatu mekanisme untuk mewujudkan kebutuhan sumber daya manusia masa kini dan masa yang akan datang.

Secara luas, manajemen karir meliputi seluruh kegiatan yang berkenaan dengan pekerjaan guru. Kegiatan ini di mulai dari proses penarikan (rekrutmen)

guru, penempatan guru, pengembangan guru, dan berakhir pada pemberhentian guru. Walker (1980) misalnya, membuat sederetan issue dalam manajemen karir. Ia mengkaitkannya dengan berbagai kegiatan perencanaan ketenagakerjaan.

“Motivation is the key to success in the workplace too. It provides the fuel for hard work, skill refinement and the intelligence to apply everything properly” (Wilfred A. Peterson). Banyak orang mencapai kesuksesan melebihi impian mereka. Hal ini sering terlihat bahwa mereka belum tentu orang paling cerdas di sekitar. Umumnya, terlihat bahwa orang yang sukses secara finansial adalah orang-orang yang termotivasi untuk mencapai keberhasilan. Individu memiliki kekuatan yang sangat besar dalam diri mereka dan jika mereka menggunakannya dengan cara yang positif, tidak terbukti menjadi tidak mungkin.

Jika orang benar-benar ingin mengubah karir mereka, mereka harus benar termotivasi untuk melakukannya. Tidak ada gunanya jika orang duduk dan mengeluh bahwa mereka tidak puas dalam karir mereka, mereka harus melakukan sesuatu tentang hal itu. Orang yang termotivasi memandang pekerjaan mereka sebagai tantangan. Mereka suka bangun di pagi hari untuk melihat apa yang setiap hari yang ditawarkan dan peluang apa yang telah dibuat tersedia bagi mereka untuk mengeksploitasi.

Motivasi adalah kunci untuk keunggulan dalam karir setiap orang dan kunci yang sama hadir di dalam orang itu sendiri. Di dunia pendidikan, guru wajib memiliki motivasi karir pada mula pertama di tempatkan. Motivasi karir memiliki banyak segi di antaranya sekolah mengambil tanggung jawab menanamkan nilai-nilai motivasi karir pada guru sejak mulai di tempatkan.

Kunci dari keberhasilan adalah motivasi, motivasi cukup berperan dalam meningkatkan kerja guru dimana motivasi karir pimpinan merupakan suatu keinginan dari guru untuk dapat bekerja dengan baik dalam suatu organisasi. Bagi guru, motivasi karir adalah penting dalam rangka mencapai tujuan guru seperti pemenuhan kebutuhan akan karir. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan yang individual.

Kajian Teori

Karir

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memberdayakan sumber daya manusia dalam organisasi secara optimal, salah satunya adalah melalui beberapa cara seperti memotivasi serta mengembangkan karir guru. Dengan motivasi yang tinggi akan memicu guru untuk memberikan

kontribusi kerja yang optimal dan efektif dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi, sehingga akan membawa pada peningkatan karir guru terkait.

Sebagaimana telah disebutkan diatas bahwa tujuan dari sumber daya manusia adalah memberdayakan sumber daya manusia itu sendiri, yang mana sumber daya manusia hidup dalam sebuah organisasi diharuskan memiliki tujuan, diantara tujuan itu adalah bagaimana seorang guru bisa mengembangkan karirnya.

Noe mendefinisikan bahwa karir adalah *“individual sequence of attitudes and behavior associated with work-related experiences and activities over the span of the person’s life.”*

Idealnya karir seorang guru semakin lama akan semakin meningkat seiring dengan berjalannya waktu dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Berkaitan dengan hal tersebut, Dessler mengemukakan bahwa karir sebagai pekerjaan yang dimiliki seseorang bertahun-tahun.

Byars dan Rue menyatakan bahwa karir ialah *“formalized effort by an organization that focuses on developing and enriching the organization’s human resources in light both the employees’ and the organization’s needs.”*

Dari beberapa pendapat ahli diatas karir merupakan rangkaian atau urutan

pekerjaan yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Oleh sebab itu seorang guru dalam menyusun karirnya, diperlukan adanya perencanaan karir untuk menggunakan kesempatan karir yang ada.

Manajemen Karir

Setiap orang mempunyai hak dan kewajiban untuk sukses mencapai karir yang baik, oleh sebab itu banyak profesional di bidang SDM menganjurkan menggunakan manajemen karir untuk meningkatkan motivasi karir dan dan komitmen guru.

Dessler mendeskripsikan manajemen karir sebagai *“process for enabling employees to better understand and develop thier career skills and interests, and to use these skills and interests most effectively both within the company and after they leave the firm.”*

Sedangkan menurut Feldman manajemen karir sangat penting baik dari segi perspektif guru maupun dari segi perspektif perusahaan. Berikutnya menurut Noe manajemen karir *“retain and motivate employees companies need to provide a system to identify and meet employees’ development needs, this is especially important to retain good performance and employees who have potential for managerial positions.”*

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas bahwa manajemen karir merupakan suatu proses dimana proses

karir dalam menentukan sasaran tujuan individu untuk dapat meningkatkan prestasi, keterampilan, nilai diri, motivasi diri yang akan membuat pencapaian tujuan karir mereka yang diinginkan.

Lain hal dengan pendapat Meister yang berpendapat bahwa karir manajemen adalah *“the ability to keep pace with the speed at which change occurs within the organization and the industry and to prepare for the future.”*

Pendapat tersebut membuat suatu arti bahwa individu harus bisa mempersiapkan perubahan dengan meningkatkan kemampuan untuk mendapatkan masa datang yang lebih dari sekarang. Manajemen karir sangat diperlukan dalam karir para guru, karena pencapaian karir yang meningkat akan menimbulkan pemenuhan kebutuhan mereka dan para guru juga harus bisa menyesuaikan sasaran mereka dengan kebutuhan organisasi dalam hal ini sekolah. Guru harus bisa berorientasi ke masa datang untuk menguasai keterampilan dan kemampuan yang spesifik untuk berhasil dalam mencapai peningkatan prestasi dan karirnya.

Motivasi karir

Dalam menjalankan atau mengemban kegiatannya sehari-hari seorang guru memerlukan suatu dorongan atau pemicu agar lebih bergairah dan bersemangat dalam mendapatkan prestasi

disekolah yang akan memberikan efek terhadap karirnya.

Menurut Steers, Bigley dan Porter membuat suatu definisi mengenai motivasi, yakni “*the set of forces that causes people to engage in one behavior rather than some alternative behavior.*”

Motivasi merupakan pendorong atau penggerak sudah ada dalam diri seseorang untuk bertindak, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan, dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam praktiknya para guru sangat memerlukan motivasi karena sangat besar hubungannya terhadap pencapaian tujuan sekolah. Guru yang termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya, maka dengan mudah tujuan yang diinginkannya akan tercapai. Dengan kata lain apabila guru termotivasi, maka karir dan prestasinya dapat ditingkatkan. Demikian pula sebaliknya apabila guru tidak memiliki motivasi atau kurang termotivasi, maka dapat dipastikan karir dan prestasinya akan menurun.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis korelasional. Juliansyah Noor menyatakan bahwa analisis korelasional adalah studi korelasi yang bertujuan menguji hipotesis, dilakukan dengan cara mengukur sejumlah

variabel dan menghitung koefisien korelasi antara variabel tersebut, agar dapat ditentukan variabel mana yang berkorelasi. Kekuatan hubungan antar variabel penelitian ditunjukkan oleh koefisien korelasi yang angkanya bervariasi antara -1 sampai +1. Koefisien korelasi adalah besaran yang diperoleh melalui perhitungan statistik berdasarkan kumpulan data hasil pengukuran dari setiap variabel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Peneliti menggunakan teknik ini untuk mendapatkan data tentang manajemen karir, motivasi karir dan Karir. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket langsung dan tertutup dengan bentuk *rating-scale*, dimana daftar pertanyaan ditanggapi langsung oleh responden sendiri dengan memilih jawaban yang sudah tersedia. Sebelum menyusun angket, terlebih dahulu dibuat konsep alat ukur yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan

pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau pernyataan sebagai instrumen penelitian. Pertanyaan yang diajukan harus sesuai dengan aspek yang tertuang dalam kisi-kisi yang telah disusun. Untuk menentukan nilai jawaban angket dari masing-masing pertanyaan yang diajukan dengan modifikasi skala likert. Skala likert merupakan teknik mengukur sikap dimana subyek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pertanyaan.

Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu sebelum dipergunakan dalam penelitian. Pengujian instrumen tersebut meliputi uji keabsahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Dan hasil penelitian tersebut diperoleh butir-butir instrumen yang valid. Instrumen yang tidak valid dibuang atau tidak dipergunakan dalam penelitian.

Instrumen penelitian yang dipergunakan adalah instrumen baku yang disusun berdasarkan definisi konseptual dan operasional dari masing-masing variabel penelitian. Tapi variabel dilengkapi dengan alternatif pilihan yang disediakan tiap butir pertanyaan dalam instrumen penelitian yang digunakan.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang menggunakan data primer untuk mengetahui hubungan antar variabel

yang diteliti, yakni hubungan korelasional yaitu hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Di mana jika variabel dependen dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa variabel independennya menyebabkan perubahan variabel dependen.

Kegiatan yang cukup penting dalam keseluruhan proses penelitian adalah pengolahan data. Dengan pengolahan data dapat diketahui tentang makna dari data yang berhasil dikumpulkan. Dengan demikian hasil penelitianpun akan segera diketahui. Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan melalui bantuan *computer* dengan program SPSS versi 20.

Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan statistik. Analisis yang dilakukan dengan dua cara, yaitu.

1. Statistik deskriptif: Analisis deskriptif dilakukan untuk mencari harga: rata-rata, simpangan baku, modus, median, dan distribusi frekuensi. Setelah harga-harga tersebut diperoleh, kemudian dilanjutkan dengan membuat dan menampilkan histogram dari masing-masing skor variabel penelitian.
2. Statistik inferensial: Analisis inferensial dalam penelitian ini digunakan agar kesimpulan yang dibuat berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat digeneralisasikan. Langkah awal dalam pengujian hipotesis adalah terkait

dengan persyaratan analisis. Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi dan korelasi sebagai pengujian hipotesis adalah: (1) sampel harus diambil acak dan memenuhi sampel minimum, (2) skor variabel untuk setiap kelompok harus berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal, dan (3) untuk kelompok X, varians S^2_x harus sama. Mengingat syarat pertama telah terpenuhi pada saat penetapan dan pengambilan data, maka dalam penelitian ini dilakukan uji normalitas dan uji linieritas.

3. Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampling berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (K-S). Setelah persyaratan analisis sudah terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Data yang terkumpul dianalisis dengan regresi dan korelasi sebagai dasar untuk melakukan analisis jalur. Dengan demikian, analisis berikutnya dilakukan dengan regresi dan korelasi sederhana dengan rumus *Product Moment* dari Pearson. dan dilanjutkan dengan menghitung koefisien korelasi untuk masing-masing hubungan yang telah dikonstruksikan.

Hasil dan Pembahasan

a. Hubungan langsung positif antara manajemen karir dan karir.

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa manajemen karir berhubungan langsung positif terhadap karir, dinyatakan bahwa besarnya kontribusi manajemen karir terhadap karir sebesar 35,40%. Ini menunjukkan bahwa 35,40% dalam karir pada organisasi dapat dijelaskan oleh manajemen karir.

Temuan penelitian ini didukung oleh pendapat Feldman (Noe, 2010) menyatakan bahwa "*career management is the process which employees; (1) Become aware of their own interests, value, strengths, and weakness; (2) Obtain information about job opportunities within the company; (3) Identify career goals; (4) Establish action plans to achieve career goals.*"

Dengan memiliki manajemen karir yang baik maka guru dapat memiliki peningkatan karir. Artinya dengan memiliki manajemen karir yang baik secara akan membuat para guru akan menyadari untuk meningkatkan keterampilan dan prestasinya, hal tersebut akan memberikan tercapainya tujuan mereka dalam berkarir. Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa manajemen karir di Madrasah Tsanawiyah YAUMIN Kabupaten Lebak mempunyai hubungan langsung positif terhadap karir guru.

b. Hubungan langsung positif antara motivasi karir dan karir

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa motivasi karir berhubungan langsung positif terhadap karir dinyatakan bahwa besarnya kontribusi motivasi karir terhadap karir sebesar 49,98%. Ini menunjukkan bahwa 49,98% dalam karir pada organisasi dapat dijelaskan oleh motivasi karir .

Dorongan untuk dapat memicu Bergeraknya motivasi seseorang dapat berupa, kebutuhan material, emosional, spiritual, nilai-nilai atau keyakinan tertentu. Oleh karena itu para guru harus bisa memacu semangat kerjanya, memberikan rasa kebanggaan kepada sekolah atau mencari hal-hal apa saja yang dapat membuat mereka termotivasi, maka akan membuat adanya dorongan berusaha dan lebih berprestasi, serta menambah keterampilan sehingga akan meraih tujuan/sasaran mereka dalam berkarir.

Temuan tersebut didukung dengan pendapat Noe yang mengemukakan bahwa *“career motivation is positively influenced by the extent, to which companies provide opportunities for achievement, encouragement, for development, and information, about career opportunities.”*

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa motivasi karir di Madrasah Tsanawiyah YAUMIN Kabupaten Lebak mempunyai hubungan langsung positif terhadap karir guru.

c. Hubungan langsung positif antara manajemen karir dan motivasi karir secara bersama-sama dengan karir.

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa manajemen karir dan motivasi karir secara bersama-sama berhubungan langsung positif terhadap karir dinyatakan bahwa besarnya kontribusi manajemen karir dan motivasi karir secara bersama-sama dengan karir sebesar 36,84%. Ini menunjukkan bahwa 36,84%. dalam karir dapat dijelaskan oleh manajemen karir dan motivasi karir secara bersama-sama.

Guru yang mempunyai cita-cita karir yang tinggi akan berusaha untuk bekerja lebih giat dalam mencapai karir yang diinginkan dan akan menciptakan pandangan bahwa sekolah memiliki komitmen pada pengembangan karir mereka sehingga pada akhirnya mempengaruhi karir guru.

Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan berusaha menunjukkan prestasi yang baik, disiplin kerja yang tinggi serta keinginan yang kecil untuk keluar dari sekolah. Untuk sebagian besar guru, kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai, dengan demikian mereka akan termotivasi dan berusaha terus meningkatkan kemampuannya serta loyal terhadap perusahaan.

Dengan hal tersebut, maka temuan penelitian ini didukung oleh Noe bahwa

“career best managed through employee-company partnership in which employees are committed to the organization but take the personal control of managing their own career to benefit them-selves and company”

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa manajemen karir dan motivasi karir di Madrasah Tsanawiyah YAUMIN Kabupaten Lebak berhubungan langsung positif dengan karir.

Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari faktor-faktor yang berhubungan dengan karir guru. Penelitian ini menggunakan asosiatif kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui gambaran umum tentang hubungan gaya manajemen karir dan motivasi karir terhadap karir. Populasi penelitian adalah seluruh Guru Madrasah Tsanawiyah YAUMIN Kabupaten Lebak, yang berjumlah 34 guru. Sampel penelitian merupakan bagian dari populasi penelitian, yang berjumlah 34 guru yang diambil dengan menggunakan cara *Boring Sampling*.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dibahas pada bab sebelumnya, temuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan langsung positif manajemen karir dengan karir. Ini menunjukkan bahwa semakin efisien

manajemen karir akan mengakibatkan semakin efisien karir.

2. Terdapat hubungan langsung positif motivasi karir dengan karir. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karir akan mengakibatkan semakin tinggi karir.
3. Terdapat hubungan langsung positif gaya manajemen karir dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan karir. Ini menunjukkan bahwa semakin efisien gaya manajemen karir dan semakin tinggi motivasi karir maka akan mengakibatkan semakin efisien dan semakin tinggi karir guru.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu gaya manajemen karir dan motivasi karir yang mempunyai hubungan langsung positif terhadap karir. Mengacu hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karir akan dicapai secara maksimal apabila ditingkatkannya gaya manajemen karir dan kesesuaian dengan motivasi karir .

Daftar Pustaka

- Agencies, Amerika: John Wiley & Sons, 2003.
- Byars , Lloyd L., Leslie W. Rue, Human Resources Management, Singapore: McGraw Hill, 2006.
- Colquitt, Jason A., et al, Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace, Singapore: McGraw Hill, 2013.

- Colquitt, Jason A., Jeffrey A. LePine, Michael J. Wesson, *Organizational Behavior*, Singapore: McGraw-Hill, 2008.
- Cresswell, John W., *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approach*, London: Sage Publication, 2002.
- Darwanto, H., *Balanced Scorecard Untuk Organisasi Pemerintah*. 2009. <http://www.bappenas.go.id/node/48/2294/balanced-scorecard-untuk-organisasi-pemerintah---oleh-herry-darwanto/>
- Dessler, Garry, *Human Resources Management*, diterjemahkan oleh: Paramitha Rahayu, dengan judul *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Indeks, 2009.
- Donald, Cooper, et., al., *Business Research Methods*, Singapore: McGraw-Hill, 2008.
- Eryama, Suradinata, *Manajemen Pemerintah dan Otonomi Daerah*, Bandung: Ramadhan, 1998.
- Gibson, James L., et., al., *Organization: Behavior, Structure, Processes*, Singapore: McGraw-Hill, 2010.
- Imelda R. H. N, "Implementasi Balanced Scorecard pada Organisasi Publik," *Jurnal Akutansi & Keuangan* Vol. 6 (2), Universitas Kristen Petra 2004.
- Ivancevich, John M., *Human Resources Management*, Singapore: McGraw-Hill International, 2008.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske and Michael T. Matteson, *Organizational behavior and management.*, Singapore: McGraw-Hill., 2008.
- Kaplan, Robert S., David P. Norton, *The Executive Premium: Linking Strategy to Operation for Competitive*, Diterjemahkan oleh Abdur Rasyid, Jakarta: Ufuk Press, 2010.
- Kaplan, Robert S., David P. Norton, "Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System", *Harvard Business Review*, Januari-Februari, 1996.
- Kosasih, Ahmad, *Telaah Islam Motivasi Kerja*, Jakarta: Nuansa Madani, 2000.
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior*, diterjemahkan oleh Vivin Andhika Yuwono et, al., dengan judul *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi, 2006.
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior*, Singapore., McGraw-Hill, 2008.
- Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2007.
- Mullins, Laurie J., *Management And Organization Behaviour*, London: Prentice-Hall, 2005.

- Mulyadi, J. Setyawan, Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipatgandaan Kinerja Keuangan Perusahaan, Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Newstrom, John W., Organizational behavior, Singapore: McGraw-Hill., 2008.
- Niven, Paul R., Balanced Scorecard Step-by-Step For Government and Not-for-Profit
- Noe, Raymond A., Employee Training and Development, Singapore: Mc-Graw Hill 2010.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright. Human Resource Management. Singapore: Mcgraw-Hill, 2003.
- Noor, Juliansyah, Metodologi Penelitian, Jakarta: Kencana, 2012.
- Robbins, Stephen P, Judge Timothy A, Organizational Bahavior, Singapore: Pearson International, 2009.
- SP, Siagian, Eksekutif yang Efektif, Jakarta: Gunung Agung, 1999.
- Sudjana, Teknik Analisis Regresi dan Korelasi, Bandung: Transito, 2003.
- Timpe, A. Dale, Performance, diterjemahkan oleh Sofyan Cikmat dengan judul Kinerja, Jakarta: Gramedia, 1992.