

# Peranan Pengembangan Karier Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT PLN Nusantara Power Service

*by* Nadyah Amelia Putri

---

**Submission date:** 15-Jun-2024 09:33AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2402766135

**File name:** MANUHARA\_VOL\_2\_NO.\_3\_juli\_2024\_hal\_171-180.pdf (656.94K)

**Word count:** 2709

**Character count:** 18632



## Peranan Pengembangan Karier Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT PLN Nusantara Power Service

6

**Nadyah Amelia Putri**

Program Studi Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: [nadyahputri29@gmail.com](mailto:nadyahputri29@gmail.com)

27

**Ni Made Ida Pratiwi**

Program Studi Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: [madeida@untag-sby.ac.id](mailto:madeida@untag-sby.ac.id)

18

**Abstract.** This research found that there is a positive relationship between career development and employee performance. Career development, both individual and organizational, has a positive impact on employee motivation, loyalty and productivity. This journal also highlights the importance of career planning for both individuals and organizations, and discusses the stages of career development and the factors that influence them. This journal concludes that career development is an important aspect in human resource management. By paying attention to the factors discussed, individuals and organizations can work together to achieve better career development goals.

**Keywords:** Career Development, Employee Performance, Organization

28

**Abstrak.** Dalam penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara pengembangan karier dan kinerja karyawan. Pengembangan karier, baik secara individual maupun organisasional, memberikan dampak positif bagi motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Jurnal ini juga menyoroti pentingnya perencanaan karier baik bagi individu maupun organisasi, serta membahas tahapan perkembangan karier dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Jurnal ini memberikan kesimpulan bahwa pengembangan karier merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dibahas, individu dan organisasi dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan pengembangan karier yang lebih baik.

**Kata Kunci :** Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan, Organisasi

### PENDAHULUAN

Dalam konteks saat ini, Indonesia menghadapi berbagai tantangan pembangunan, termasuk masalah ekonomi, sosial, dan terutama rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang terampil dan profesional menjadi kebutuhan penting bagi organisasi dalam mendukung upaya pembangunan di berbagai sektor.

Dari sudut pandang pegawai, jabatan memiliki peran yang signifikan. Setiap individu cenderung menginginkan posisi yang sesuai dengan aspirasi dan potensi mereka. Jabatan yang lebih tinggi sering kali dihubungkan dengan penghasilan yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih berat, dan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Oleh karena itu, saat memasuki dunia kerja, pertanyaan mengenai apakah tujuan karir tertinggi dapat dicapai di organisasi tempat mereka bekerja menjadi relevan.

Received Mei 14, 2024; Accepted Juni 15, 2024; Published Juli 31, 2024

\*Nadyah Amelia Putri, [nadyahputri29@gmail.com](mailto:nadyahputri29@gmail.com)

Jika seseorang merasa bahwa peluang untuk mencapai tujuan karirnya terbatas di organisasi tersebut, hal ini dapat berdampak pada tingkat motivasi dan keterlibatan kerja mereka. Bahkan, hal ini bisa menyebabkan pegawai meninggalkan organisasi untuk mencari peluang yang lebih sesuai dengan aspirasi mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan kebutuhan pengembangan karir pegawai dan menyediakan jalur yang jelas untuk pertumbuhan profesional mereka.

## **KAJIAN TEORITIS**

Menurut Handoko (1992), istilah karir merujuk pada peran atau status individu, dengan tiga pengertian: 1. Pengembangan vertikal (promosi) atau horizontal (transfer) ke jabatan dengan tanggung jawab yang berbeda selama karir kerja. 2. Penunjuk pekerjaan yang membentuk pola kemajuan dan jalur karir secara sistematis. 3. Rangkaian kegiatan pekerjaan yang dijalankan individu selama karir kerja.

Perencanaan dan pengembangan karir adalah proses di mana karyawan mengidentifikasi tujuan karir mereka dan jalur untuk mencapainya. Program-program ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengeksplorasi minat dan pilihan karir mereka, serta meningkatkan kemampuan untuk mencapai posisi yang diinginkan (Martoyo, 1992). Organisasi perlu memenuhi kebutuhan pegawai untuk meningkatkan kinerja, termasuk melalui pengembangan karir dan pemberian reward seperti promosi atau insentif. Penting bagi pimpinan untuk merencanakan dan mengembangkan karir pegawai selama mereka bekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Objek Penelitian Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT.PLN NUSANTARA POWER. Adapun alasan dipilihnya tempat ini merupakan salah satu perusahaan didirikan untuk memenuhi kebutuhan lini bisnis dalam memberikan jasa operasi dan pemeliharaan unit pembangkit listrik. Disini bagian TDC paling senior dan dianggap mampu memberikan informasi tentang pengembangan karir karyawan dalam aplikasi manajemen sumber daya manusia.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a. **Library Research** (Penelitian Perpustakaan)
- b. **Field Research** (Penelitian Lapangan) Mengumpulkan data yang bersumber dari PT.PLN NUSANTARA POWER SERVICE dengan cara wawancara yang dilakukan dengan pihak tertentu yang berhubungan dengan pokok masalah untuk memperoleh data-data tentang pengembangan karir karyawan.

### Analisis Data

Penelitian merupakan proses yang saling berkaitan dan berkesinambungan, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh jawaban dari pertanyaan – pertanyaan atau gejala - gejala yang menarik perhatian peneliti. Dalam menempuh suatu penelitian diperlukan tahapan - tahapan yang sistematis, dimana setiap tahap saling berkaitan, penelitian harus dikerjakan dengan baik dan cermat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif.

### Pembahasan

Perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, strategi, dan rencana aktivitas kerja. Tanpa perencanaan, fungsi manajemen lainnya tidak akan berjalan lancar. Karier adalah urutan posisi pekerjaan seseorang sepanjang hidupnya, dan kini perbedaan pandangan antara organisasi dan individu mengenai karier menjadi penting. Perencanaan Karier adalah tanggung jawab individu tetapi organisasi juga harus terlibat untuk efektivitasnya. Beberapa keuntungan keterlibatan organisasi dalam perencanaan karier pegawai adalah (William dan Keith, 1993).

1. Menyesuaikan kemampuan pegawai dengan strategi organisasi. Ini melibatkan menelaraskan strategi dengan ketersediaan pegawai internal, untuk memastikan bahwa mereka memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan peran yang diperlukan dalam strategi tersebut.
2. Meningkatkan supply internal pegawai. Perencanaan karir membantu organisasi untuk mengantisipasi kekosongan posisi akibat pensiun, kematian, pengunduran diri, atau pemecatan, dengan menyiapkan pegawai yang siap mengisi posisi tersebut.
3. Menyiapkan penempatan internasional. Organisasi dengan cabang di berbagai negara dapat menggunakan perencanaan karir untuk mempersiapkan pegawai untuk posisi dan penempatan internasional yang diperlukan

4. Memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan beragam latar belakang. Melalui perencanaan karir, organisasi dapat meningkatkan kesadaran pegawai tentang keberagaman latar belakang dan harapan-harapan organisasi, sehingga memfasilitasi kerja sama yang lebih baik.
5. Mengurangi perputaran kerja. Dengan memberikan perhatian pada perencanaan karir, organisasi dapat meningkatkan loyalitas pegawai dengan memberikan peluang untuk menduduki jabatan yang diinginkan.
6. Menyalurkan pegawai yang berpotensi. Perencanaan karir memotivasi pegawai untuk mengembangkan potensi mereka, tidak hanya untuk mengisi posisi kosong di masa depan, tetapi juga untuk meningkatkan kinerja mereka saat ini.
7. Mendorong peningkatan kemampuan. Melalui perencanaan karir, pegawai didorong untuk terus mengembangkan diri.
8. Mengurangi penumpukan pegawai. Dengan memberikan peluang naik jabatan melalui perencanaan karir, organisasi dapat mengurangi penumpukan pegawai yang berpotensi.
9. Memuaskan kebutuhan pegawai. Kesempatan untuk mencapai karir yang lebih tinggi meningkatkan kepuasan kerja pegawai, terutama ketika ada kesempatan untuk promosi dengan penghasilan yang lebih tinggi.
10. Mengurangi atau menghilangkan diskriminasi. Perencanaan karir memberikan kesempatan yang sama kepada semua pegawai, karena mereka semua memiliki akses terhadap jalur karir, persyaratan, dan bantuan untuk perencanaan karir.

Keberhasilan karier seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. **Pendidikan formal** : Tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang memainkan peran penting dalam keberhasilan karier mereka.
2. **Pengalaman kerja** : Pengalaman kerja yang relevan dapat meningkatkan kemungkinan sukses dalam karier.
3. **Sikap atasan** : Sikap dan dukungan atasan dapat mempengaruhi perkembangan karier seseorang.
4. **Prestasi kerja** : Kinerja yang baik dan prestasi yang dicapai dalam pekerjaan menjadi faktor penentu keberhasilan karier.
5. **Bobot pekerjaan** : Kompleksitas dan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan juga berkontribusi pada keberhasilan karier seseorang.
6. **Lowongan jabatan** : Ketersediaan peluang untuk naik jabatan atau pindah ke posisi yang lebih baik memengaruhi kemajuan karier seseorang.

7. **Produktivitas kerja** : Tingkat produktivitas kerja seseorang juga memengaruhi kemajuan karier mereka.

Sesulit apapun meniti karier, perencanaan karier penting bagi karyawan agar dapat memanfaatkan peluang dengan baik. Orang-orang yang berhasil dalam karier mereka biasanya sangat memperhatikan perencanaan karier.

Hal hal yang mempengaruhi elemen-elemen utama perencanaan karier adalah:

1. **Perencanaan Karir Individual:** Terfokus pada individu dengan latihan diagnostic untuk membantu menentukan potensi dan kemampuan individu. Ini meliputi:

- a) **Penilaian diri** untuk mengidentifikasi **kekuatan, kelemahan, tujuan,** dan preferensi karier.
- b) **Penilaian pasar tenaga kerja** untuk menentukan kesempatan yang tersedia.
- c) **Penyusunan tujuan karir** berdasarkan evaluasi diri.
- d) **Pencocokan kesempatan** dengan **kebutuhan dan tujuan** karir, **serta pengembangan strategi** karier.
- e) **Perencanaan transisi karir.**

2. **Perencanaan Karir Organisasional:** Mengintegrasikan kebutuhan SDM dengan aktivitas karier, lebih menekankan jenjang atau jalur karier. Tujuan program perencanaan karir organisasional meliputi:

- a) Pengembangan tenaga berbakat yang lebih efektif.
- b) Memberikan kesempatan penilaian diri bagi karyawan untuk memikirkan jalur karier.
- c) Mengembangkan sumber daya manusia yang lebih efisien di dalam dan antara divisi atau lokasi geografis.
- d) Memenuhi kebutuhan pengembangan pribadi karyawan.
- e) Meningkatkan kinerja melalui pengalaman on-the-job training melalui perpindahan karier.
- f) Meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan untuk mengurangi perputaran karyawan.
- g) Menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Dalam hal ini Tujuan organisasi memiliki kepentingan yang sangat penting karena memberikan arah dan fokus bagi setiap anggota organisasi. Berikut ini adalah rangkuman rinci mengapa tujuan organisasi sangat penting:

1. **Mengarahkan Misi Organisasi** : Dari tujuan organisasi, misi organisasi dapat ditentukan dengan jelas. Misi ini mencerminkan tujuan utama yang ingin dicapai oleh organisasi dan menjadi landasan bagi semua kegiatan dan keputusan yang diambil.
2. **Menentukan Berat Ringannya Tugas Pekerjaan** : Tujuan organisasi membantu dalam menentukan berat ringannya tugas pekerjaan yang harus dilakukan oleh setiap anggota. Dengan memahami tujuan organisasi, setiap anggota dapat menyesuaikan tugas mereka agar sesuai dengan upaya mencapai tujuan tersebut.
3. **Spesifikasi Pekerjaan yang Diperlukan** : Tujuan organisasi membantu dalam merumuskan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini memungkinkan manajemen untuk merencanakan dan merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. **Penyusunan Kelompok Kerja** : Berdasarkan tujuan organisasi, jenis kelompok kerja yang diperlukan dapat diidentifikasi. Penyusunan kelompok kerja yang efektif dan efisien menjadi mungkin karena mempertimbangkan tujuan organisasi sebagai panduan.
5. **Menentukan Kuantitas dan Kualitas Personel yang Diperlukan** : Dari tujuan organisasi, dapat ditentukan kuantitas dan kualitas personel yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Ini memungkinkan organisasi untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif dan mengalokasikan sumber daya dengan bijaksana.
6. **Mendukung Pengembangan Karier** : Tujuan organisasi juga dapat berperan dalam mendukung pengembangan karier individu. Seiring dengan pencapaian tujuan organisasi, individu dapat memperoleh pengalaman dan keterampilan baru yang akan meningkatkan kemampuan mereka dalam mendukung dan mencapai tujuan organisasi. Dengan memiliki tujuan organisasi yang jelas, setiap anggota organisasi dapat bekerja secara terkoordinasi dan efektif untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, sehingga memberikan dampak positif bagi keseluruhan organisasi atau perusahaan.

#### Langkah-Langkah Perencanaan Karir

Berikut ini adalah rincian langkah-langkah dalam proses menyusun rencana karir:

1. **Menilai Diri Sendiri** : Langkah pertama dalam menyusun rencana karir adalah melakukan evaluasi mendalam terhadap diri sendiri, termasuk mengenali peluang-peluang dan kendala-kendala yang mungkin dihadapi, mempertimbangkan pilihan-pilihan dan konsekuensinya, serta mengidentifikasi keterampilan, bakat, dan nilai-nilai yang relevan dengan kesempatan karir yang ada.

2. **Menetapkan Tujuan Karir** : Setelah melakukan penilaian diri, langkah berikutnya adalah menetapkan tujuan karir yang spesifik dan terukur, dengan merujuk pada hasil penilaian diri tersebut. Ini melibatkan pembuatan gambaran tentang arah yang diinginkan dalam karir dan mengidentifikasi langkah-langkah konkret yang perlu diambil untuk mencapai tujuan tersebut.
3. **Menyiapkan Rencana-Rencana** : Proses ini melibatkan merancang serangkaian rencana yang terdiri dari kegiatan-kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan karir yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup perencanaan waktu, sumber daya, dan langkah-langkah yang diperlukan untuk mewujudkan setiap kegiatan dalam rencana tersebut.
4. **Melaksanakan Rencana-Rencana** : Langkah terakhir adalah mengimplementasikan rencana-rencana karir yang telah disusun, dengan menciptakan iklim organisasi yang mendukung bagi karyawan untuk mencapai tujuan karir mereka. Ini melibatkan keterlibatan aktif dari manajemen tingkat atas dalam menyediakan bimbingan, pelatihan, dan dukungan lainnya kepada karyawan untuk membantu mereka mengembangkan karir mereka sesuai rencana yang telah disusun.

Dengan mengikuti langkah-langkah ini, seseorang dapat mengembangkan rencana karir yang terarah dan terukur, serta dapat meningkatkan kesempatan untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan.

#### **Tahapan Perkembangan Karier**

proses yang penting dalam perencanaan karier seseorang. Untuk menjalankan tahapan ini dengan efektif, program karier harus disesuaikan dengan kebutuhan individu pada berbagai tahap kehidupan dan karier mereka.

1. **Karier Awal** : Tahap pembentukan karier ini menekankan pentingnya memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan di awal karier. Beberapa hambatan yang mungkin dihadapi pada tahap ini antara lain: frustrasi dan ketidakpuasan, adanya penyelia yang tidak kompeten, intensitas politik organisasi, kegagalan dalam memantau lingkungan, dan ketegangan antara profesional muda dan senior. Pada tahap ini, individu juga mungkin mengalami ketidakpastian mengenai batasan loyalitas yang dituntut organisasi.



2. **Karier Pertengahan** : Pada tahap ini, individu sering mengalami pengalaman baru seperti penugasan khusus, promosi, dan transfer. Mereka juga mungkin mendapatkan tawaran dari organisasi lain serta kesempatan untuk memperluas jenjang karier mereka. Tahap ini juga mencakup pembentukan nilai bagi organisasi yang dilakukan oleh individu.
3. **Karier Akhir** : Pada tahap ini, fokusnya adalah memberikan pelatihan kepada penerus, mengurangi beban kerja, dan melakukan pendelegasian tugas-tugas utama. Hal ini bertujuan untuk menjaga produktivitas individu pada tahap akhir karier mereka dan mempersiapkan diri untuk pensiun.

Dengan memahami dan mengakomodasi tahapan-tahapan ini, individu dapat mengelola karier mereka dengan lebih efektif sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan mereka dalam dunia kerja.

### **Pengembangan Karier Secara Individual dan Organisasional**

aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah rincian secara rinci mengenai pengembangan karier secara individual dan organisasional:

#### **1. Pengembangan Karier Secara Individual :**

- a. Prestasi Kerja : Prestasi kerja yang baik adalah pondasi utama dalam memajukan karier. Kesuksesan karier seseorang sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang baik dalam pekerjaannya.
- b. Eksposure : Eksposure merujuk pada seberapa dikenalnya seseorang oleh orang-orang yang bertanggung jawab dalam memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan karier lainnya. Eksposure dapat diperoleh melalui prestasi kerja, laporan tertulis, presentasi, kerja panitia, pelayanan masyarakat, dan lainnya.
- c. Permintaan Berhenti (Resignation) : Permintaan berhenti dapat menjadi strategi untuk mencapai sasaran karier jika seseorang melihat peluang karier yang lebih besar di tempat lain. Banyak profesional, terutama manajer, menggunakan strategi ini untuk mendapatkan promosi, kenaikan gaji, dan pengalaman baru.
- d. Kesetiaan pada Organisasi: Kesetiaan pada organisasi sering kali dianggap penting dalam kemajuan karier. Kesetiaan jangka panjang terhadap suatu perusahaan dapat mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja dan meningkatkan peluang untuk promosi.

- e. Mentor dan Sponsor : Mentor adalah individu yang memberikan bimbingan karier secara informal. Mereka dapat memberikan nasihat, arahan, dan dukungan bagi pengembangan karier seseorang. Sponsor, di sisi lain, adalah individu yang memiliki pengaruh dalam organisasi dan dapat membantu memperluas jaringan dan memberikan kesempatan karier kepada individu yang mereka dukung.

## 2. Pengembangan Karier Secara Organisasional :

- a. Program Pengembangan Karyawan: Organisasi perlu memiliki program yang dirancang untuk mengembangkan karyawan mereka melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang relevan.
- b. Jenjang Karier : Organisasi harus menyediakan jenjang karier yang jelas dan transparan bagi karyawan untuk memajukan karier mereka secara internal.
- c. Budaya Organisasi yang Mendukung: Budaya organisasi yang mendukung pengembangan karier akan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dan termotivasi untuk mencapai potensi penuh mereka.
- d. Evaluasi Kinerja dan Umpan Balik : Sistem evaluasi kinerja yang baik dan umpan balik yang konstruktif membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan mereka serta memberikan arahan untuk pengembangan karier mereka.

15

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Karyawan pada PT PLN Nusantara Power Service, maka saya selaku peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja Karyawan. Sehingga semakin baik penerapan pengembangan karir maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Jadi dapat terbukti bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Dengan memperhatikan faktor-faktor di atas, individu dan organisasi dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan pengembangan karier yang lebih baik. tanggung jawab, semua pekerjaan yang dikerjakan dan disiplin dalam mengikuti peraturan bekerja dan disiplin waktu menjadi tanggung jawab kita agar tugas- tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Gibson, J. L. (1992). Organisasi dan manajemen: Perilaku, struktur dan proses. Jakarta: Erlangga.
- Nainggolan, English. (1994). Pembinaan kepegawaian di Indonesia. PT. Internusa.
- Nurmasari. (2015). Peranan penting perencanaan dan pengembangan karier. PUBLIKA.
- Simamora, H. (1995). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: P.STIE YPKN.
- Simamora, H. (1997). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Zamharil Yahya, & Hidayati, F. (n.d.). Analisis pengembangan karir karyawan pada PT. BFI Finance Tbk Pekanbaru.

# Peranan Pengembangan Karier Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT PLN Nusantara Power Service

## ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://scholar.unand.ac.id">scholar.unand.ac.id</a> Internet Source	1%
2	Submitted to UIN Sunan Ampel Surabaya Student Paper	1%
3	<a href="http://dspace.uii.ac.id">dspace.uii.ac.id</a> Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	1%
5	<a href="http://repository.widyatama.ac.id">repository.widyatama.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://e-journal.poltek-kampar.ac.id">e-journal.poltek-kampar.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://jurnal.itbsemarang.ac.id">jurnal.itbsemarang.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://jurnal2.untagsmg.ac.id">jurnal2.untagsmg.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://lppm.ust.ac.id">lppm.ust.ac.id</a> Internet Source	1%

10	Ittihad Ittihad. "Manajemen Diklat Berjenjang Tingkat Dasar untuk Meningkatkan Kompetensi Guru PAUD (Kegiatan Swadaya Bekerjasama dengan SKB dan Himpaudi Kecamatan Aikmel)", PALAPA, 2016 Publication	1 %
11	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1 %
12	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1 %
13	<a href="http://repositori.stiamak.ac.id">repositori.stiamak.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	Submitted to Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Student Paper	<1 %
15	<a href="http://repository.fe.unj.ac.id">repository.fe.unj.ac.id</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://sesctv.net">sesctv.net</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://www.antarabali.com">www.antarabali.com</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id">eprints.mercubuana-yogya.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://repository.ar-raniry.ac.id">repository.ar-raniry.ac.id</a> Internet Source	<1 %

20	<a href="http://eprints.stainkudus.ac.id">eprints.stainkudus.ac.id</a> Internet Source	<1 %
21	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="http://www.beritasatu.com">www.beritasatu.com</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://www.stami.murnisadar.ac.id">www.stami.murnisadar.ac.id</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://fairuzzanoor.blogspot.com">fairuzzanoor.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://fisip.untag-sby.ac.id">fisip.untag-sby.ac.id</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://journal.unnes.ac.id">journal.unnes.ac.id</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="http://s-space.snu.ac.kr">s-space.snu.ac.kr</a> Internet Source	<1 %
31	<a href="http://shareit4us.blogspot.com">shareit4us.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %

32

Fadhilah, Hanik Umi. "Peran Motivasi Intrinsik Islami Dan Keterikatan Kerja Dengan Spiritual Welfare Sebagai Variabel Intervening Terhadap kinerja SDM", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

<1 %

33

VERA FIRDAUS. "PELATIHAN MANAJEMEN KARIR SERTA ETIKA BEKERJA UNTUK MENGEMBANGKAN KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI MAHASISWASTIKES BHAKTIALQODIRI JEMBER", Jurnal Terapan Abdimas, 2017

Publication

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On