

**PENGARUH PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA  
LAYANAN BISNIS KANTOR MELALUI MOTIVASI KERJA  
DI DIVISI *HUMAN CAPITAL SERVICE* PT TELKOM  
INDONESIA GRAHA MERAH PUTIH**

**SKRIPSI**

**diajukan untuk memenuhi sebagian syara untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,  
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia**



**Oleh:**

**Muhammad Farhan Badruzzaman**

**1606868**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN  
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
2021**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**MUHAMMAD FARHAN BADRUZZAMAN**

**1606868**

**PENGARUH PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA  
LAYANAN BISNIS KANTOR MELALUI MOTIVASI KERJA  
DI DIVISI *HUMAN CAPITAL SERVICE* PT TELKOM  
INDONESIA GRAHA MERAH PUTIH**

Disetujui dan disahkan oleh pembimbing akademik:

Bandung, Juli 2021

Pembimbing Akademik



5-10-2021

**Dr. Hady Siti Hadijah, M.Si.**

**NIP. 197201272006042001**

Mengetahui,

Ketua Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran

**Dr. Sambas Ali Muhidin., S.Pd.,M.Pd**

**NIP. 197406272001121001**

## **BERITA ACARA**

Skripsi ini telah diuji pada:

Hari/tanggal :  
Waktu :  
Tempat :  
Susunan Panitia :  
Ketua :  
NIP.  
Sekretaris :  
NIP.  
Penguji : 1.  
NIP.  
2.  
NIP.  
3.  
NIP.

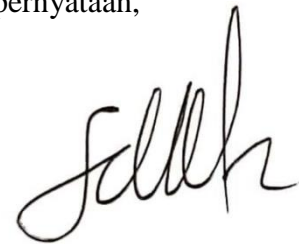
## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Pendidikan Indonesia maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bandung, Desember 2021

Yang membuat  
pernyataan,



1606868

## ABSTRAK

Latar belakang yang diangkat dalam penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Tbk. Graha Merah Putih Divisi Human Capital Service. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi juga oleh beberapa faktor, salah satunya ialah oleh perencanaan karir yang melalui motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui tingkat efektivitas Perencanaan karir para karyawan di Divisi *Human Capital Service* PT Telkom Indonesia Graha Merah Putih, tinggi rendahnya kinerja layanan bisnis kantor di Divisi *Human Capital Service* PT Telkom Indonesia Graha Merah Putih, tingkat Motivasi kerja para karyawan di Divisi *Human Capital Service* PT Telkom Indonesia Graha Merah Putih, pengaruh Perencanaan Karir terhadap motivasi kerja di Divisi *Human Capital Service* PT Telkom Indonesia Graha Merah Putih, Adakah pengaruh Perencanaan Karir terhadap kinerja layanan bisnis kantor di Divisi *Human Capital Service* PT Telkom Indonesia Graha Merah Putih, dan Adakah pengaruh Perencanaan Karir terhadap kinerja layanan bisnis kantor melalui motivasi kerja di Divisi *Human Capital Service* PT Telkom Indonesia Graha Merah Putih

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dan guna menjawab rumusan masalah pada penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 responden dari karyawan di Divisi Human Capital Service. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana dan uji sobel

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karir berada pada kategori cukup, kinerja karyawan berada pada kategori cukup, dan motivasi kerja berada pada kategori cukup. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa perencanaan karir berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa korelasi pada perencanaan karir terhadap kinerja ada pada kategori rendah, sedangkan pada variabel kinerja karyawan melalui motivasi kerja berada pada kategori tinggi. Dengan demikian kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya perencanaan karir yang baik serta melalui motivasi kerja.

**MUHAMMAD FARHAN BADRUZZAMAN, 2022**  
**PENGARUH PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA BISNIS LAYANAN KANTOR MELALUI**  
**MOTIVASI KERJA DI DIVISI HUMAN CAPITAL SERVICE PT TELKOM INDONESIA GRAHA MERAH**  
**PUTIH**

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

## ***ABSTRACT***

The background raised in this study is the optimal performance of employees at PT. Telkom Indonesia Tbk. Graha Merah Putih Human Capital Service Division. Employee performance can also be influenced by several factors, one of which is by career planning through work motivation. The purpose of this study is to find out the level of effectiveness of career planning of employees in the Human Capital Service Division of PT Telkom Indonesia Graha Merah Putih, the high performance of office business services in the Human Capital Service Division of PT Telkom Indonesia Graha Merah Putih, the level of motivation for the work of employees in the Human Capital Service Division of PT Telkom Indonesia Graha Merah Putih, The influence of Career Planning on work motivation in the Human Capital Service Division of PT Telkom Indonesia Graha Merah Putih, Is the influence of Career Planning on the performance of office business services in the Human Capital Service Division of PT Telkom Indonesia Graha Merah Putih, and Is the influence of Planning.

The method used in this study is a survey method and to answer the problem formulation in this study using descriptive analysis techniques and inferential analysis techniques. The population in the study was 34 respondents from employees in the Human Capital Service Division. The techniques used in this study are simple regression and sobel tests.

The results showed that career planning is in the category of enough, employee performance is in the category enough, and work motivation is in the category enough. Hypothesis test results show that career planning has a partially positive effect on employee performance through work motivation. The results of the correlation coefficient values state that the correlation in career planning to performance is in the low category, while in the employee performance variable through work motivation is in the high category. Thus employee performance can be improved by good career planning and through work motivation.

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	i
BERITA ACARA .....	ii
PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK .....	iv
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL .....	i
DAFTAR GAMBAR.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	Error! Bookmark not defined.
1.1. Latar Belakang Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah...	Error! Bookmark not defined.
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.4. Kegunaan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....	Error! Bookmark not defined.
2.1. Kajian Teori .....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1. Konsep Pengembangan Diri .....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.1. Pengertian Perencanaan Karir.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.2 Tujuan Perencanaan Karir .....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.3 Aspek - Aspek Perencanaan Karir .....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.4 Proses Perencanaan Karir .....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.5. Manfaat Perencanaan Karir .....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.6 Tahap-Tahap Pengembangan Karir ....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.7. Faktor – Faktor Perencanaan Karir .....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.8. Indikator Perencanaan Karir .....	Error! Bookmark not defined.

2.1.2. Motivasi Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.2.2 Tujuan Motivasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.2.3. Jenis – Jenis Motivasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.2.4. Proses Motivasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.2.5. Faktor – faktor Motivasi Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.2.6. Indikator Motivasi Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.3. Kinerja Layanan Bisnis Kantor .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.3.1 Pengertian Layanan Bisnis Kantor .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.3.3. Pengertian Penilaian Kinerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.3.4 Kriteria-Kriteria Kinerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.3.5. Tujuan Penilaian Kinerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.3.6. Indikator Kinerja Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2. Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kinerja Layanan Bisnis Kantor .	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3. Kinerja Layanan Bisnis Kantor melalui Motivasi Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4. Pengaruh Perencanaan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Layanan Bisnis Kantor.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5. Penelitian Terdahulu .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.6. Kerangka Pemikiran.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.7. Hipotesis Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB III METODE DAN DESAIN PENELITIAN</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1. Metode Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



3.2. Desain Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.1 Operasional Variabel Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.2. Sumber Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.3. Populasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.5. Pengujian Instrumen Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.5.1 Uji Validitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.5.2 Uji Reliabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.6. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.6.1. Uji Homogenitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.6.2. Uji Lineritas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.7. Teknik Analisis Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.7.1. Analisis Deskriptif .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.7.2. Analisis Inferensial .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.8. Pengujian Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Error! Bookmark not defined.**

4.1. Hasil Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.1. Profil Objek Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.2.1. Deskripsi Perencanaan Karir (Variabel X)	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>defined.</b>	
4.1.2.2. Tingkat kinerja pegawai.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.2.3. Tingkat motivasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.3. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.3.1. Uji Homogenitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

4.1.3.3. Uji Linieritas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.4. Pengujian Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.4.1. Hipotesis 1 .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.4.2. Hipotesis 2 .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.4.3. Hipotesis Statistik 3 .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2. Pembahasan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.1. Analisis Perencanaan Karir (masteran) ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.2. Analisis Kinerja Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.3. Analisis Motivasi Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.4. Analisis Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan .	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.5. Analisis Pengaruh Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.6. Analisis Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Pelayanan Bisnis Kantor melalui Motivasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.1. Kesimpulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.2. Saran.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

**Tabel 2.1 Kajian Empirik Penelitian Terdahulu ..**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 3. 1 Operasional Variabel Perencanaan Karir (Variabel X).....**Error!  
Bookmark not defined.

**Tabel 3. 2 Operasional Variabel Motivasi Kerja (Varibel Z) .**Error! Bookmark  
not defined.

**Tabel 3. 3 Operasional Variabel Kinerja Pegawai (Varibel Y)**Error! Bookmark  
not defined.

**Tabel 3. 4 Data Karyawan di Divisi Human Capitas Service PT. Telkom  
Graha Merah Putih.....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Perencanaan Karir (X) .....**Error!  
Bookmark not defined.

**Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y).**Error! Bookmark not  
defined.

**Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....**Error!  
Bookmark not defined.

**Tabel 3. 8 Uji Reliabilitas .....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 3. 9 Pola Pembobotan Variabel .....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 3. 10 Rekapitulasi Bulir Setiap Variabel.....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 3. 11 Ukuran Variabel Penelitian X, Y, dan Z.....**Error! Bookmark not  
defined.

**Tabel 3. 12 Interpretasi Koefisien Korelasi .....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 4. 1 Kriteria Deskripsi Tingkat Capaian Variabel Penelitian.....**Error!  
Bookmark not defined.

**Tabel 4. 2.....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 4. 3 Tingkat Tinggi Rendah Upaya Menjaga Prestasi ..**Error! Bookmark  
not defined.

**Tabel 4. 4 Tingkat Tinggi Rendah Exposure.....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 4. 5 Tingkat Tinggi Rendah Mentor dan Sponsor....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 4. 6 Tingkat Tinggi Rendah Kesempatan Untuk Tumbuh.....**Error!  
Bookmark not defined.

**Tabel 4. 7 Tingkat Kinerja Karyawan .....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 4. 8 Tingkat Kuantitas Kerja .....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 4. 9 Tingkat Kualitas Kerja .....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 4. 10 Tingkat Ketepatan Waktu.....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 4. 11 Tingkat Efektivitas .....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 4. 12 Tingkat Kemandirian .....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 4. 13 .....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 4. 14 Tingkat Kebutuhan Berprestasi .....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 4. 15 Tingkat Kebutuhan Berkuasa.....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 4. 16 Tingkat Kebutuhan Berprestasi .....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 4. 17 Hasil Uji Homogenitas Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan.....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 4. 18.....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 4. 19 Hasil Uji Linieritas Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 4. 20.....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 4. 21 Hasil Uji t Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan**Error!  
Bookmark not defined.

**Tabel 4. 22 Hasil Koefisien Korelasi perencanaan karir terhadap kinerja karyawan.....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 4. 23 Guilford Empirical Rules .....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 4. 24 Hasil Koefisien Determinasi Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi Pegawai.....**Error! Bookmark not defined.

**Tabel 4. 25 Hasil Uji t Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja .....**Error!  
Bookmark not defined.

**Tabel 4. 26 Hasil Koefisien Korelasi Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.....**Error! Bookmark not defined.

*MUHAMMAD FARHAN BADRUZZAMAN, 2022  
PENGARUH PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA BISNIS LAYANAN KANTOR MELALUI  
MOTIVASI KERJA DI DIVISI HUMAN CAPITAL SERVICE PT TELKOM INDONESIA GRAHA MERAH  
PUTIH*

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

**Tabel 4. 27** .....Error! Bookmark not defined.

## DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 Kerangka Pemikiran** .....Error! Bookmark not defined.
- Gambar 2 Hubungan Kausalitas Variabel** .....Error! Bookmark not defined.
- Gambar 3 Diagram Jalur** .....Error! Bookmark not defined.
- Gambar 4 Struktur Organisasi PT. Telkom Indonesia**.....Error! Bookmark not defined.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdurahman, M., Muhidin, S. A., & Somantri, A. (2017). *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ardana. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi 2016)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gomes, F.C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Handoko, H. 2014. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Muhidin, S. A., & Sontani, U. T. (2011). *Desain Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Karya Adhika Utama.
- Nazir, M. (2017). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2010). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.

- Siagian, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Singarimbun, M & Effendi, S. (2011). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta : Prenada Media Group
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Mitra wacana media.
- Uno, H.B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Dibidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wahjosumidjo. (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja Edisi ke-3*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, E. (2015).” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

## **Jurnal**

- Aisyah , M. Risal , Muhammad Kasran. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Manajemen*, 5(2),17-24
- Baharuddin, L. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo Di Makasar. *Jurnal Manajemen Akuntansi*, 1(2), 104–116.
- Darna, N., & Herlina, E. (2018). Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 287– 292
- Dayanti, R. W. (2014). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Ketelitian (Conscientiousness) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Paud di Medan Deli. *Jurnal Pendidikan Dan Pengawasan*, 2(2), 55–70.
- Dewi, P. K. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dengan  
**MUHAMMAD FARHAN BADRUZZAMAN, 2022**  
**PENGARUH PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA BISNIS LAYANAN KANTOR MELALUI MOTIVASI KERJA DI**  
**DIVISI HUMAN CAPITAL SERVICE PT TELKOM INDONESIA GRAHA MERAH PUTIH**  
 UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



- Motivasi Sebagai Variabel Mediating Di Lingkungan Dinas Penataan Ruang Dan Pemukiman Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 12(2), 184–208.
- Dipang, L. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Emba*, 1(3), 1080–1088.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, No. 4
- Hasan, S. (2011). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mande Kabupaten Cianjur. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(3), 354–361.
- Ma'arif, M. S., Sukmawati, A., & Damayanthi, D. (2011). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 2(2), 241–249.
- Pardede, C., & Ayunita, A.S.M. (2020). Pengaruh Akuntabilitas dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal SIKAP*. Vol 4 (2) Hal. 122-135
- Suardi. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja , Komunikasi , Kepemimpinan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai. *Jurnal Bisnis*, 1(1), 1–9.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal paradigm*. Vol. 12, no. 1, ISSN 1693-0827
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2), 172–180.
- Wartana, I. M. H., Adi, I. K. Y., & Asih, A. A. K. S. (2019). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Sebagai Dampak Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Karyawan Ukm Di Kabupaten Gianyar, Bali. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 23(2), 131–141.

## Skripsi

Putri, Rulianti Eka. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja  
**MUHAMMAD FARHAN BADRUZZAMAN, 2022**  
**PENGARUH PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA BISNIS LAYANAN KANTOR MELALUI MOTIVASI KERJA DI**  
**DIVISI HUMAN CAPITAL SERVICE PT TELKOM INDONESIA GRAHA MERAH PUTIH**  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma – Cuma Domper Dhuafa (LKC DD). Universitas Negeri Islam Syarif Hidayattullah