



**PENGARUH
PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP
AKTUALISASI
DIRI**

Supriadi

Biografi



Dr. Supriadi, SE., M.Si merupakan dosen dan Kaprodi Magister Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin Palembang. Penulis lahir di Palembang, 17 September 1979. Penulis merupakan tamatan strata satu manajemen SDM di Universitas Sjakhyakirti tahun 2005, strata dua ilmu manajemen SDM Magister Sains di Universitas Sriwijaya tahun 2015, strata tiga program doktor Manajemen SDM Fakultas Ekonomi di Universitas Sriwijaya tahun 2021, Penulis banyak menulis karya ilmiah baik di jurnal nasional maupun internasional, dimasa pandemi ini penulis juga membuat tulisan mengenai peningkatan kinerja pegawai dirumah sakit. Penulis juga terlibat dalam seminar ilmiah dan pengabdian masyarakat yang banyak bermanfaat bagi masyarakat luas. Penulis juga banyak menulis buku bahan ajar serta buku referensi yang dapat digunakan oleh akademisi dan masyarakat luas.

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP AKTUALISASI DIRI

Dr. Supriadi, SE., M.Si



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
AKTUALISASI DIRI**

Penulis : Dr. Supriadi, SE., M.Si

Editor : Dwi Winarni, SE., M.Sc.

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Siwi Rimayani Oktora

ISBN : 978-623-5251-23-3

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, JANUARI 2022**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2022

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh
isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun,
termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman
lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala karena atas nikmat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan buku ini. Sholawat dan salam selalu kita ucapkan dan kita curah kan kepada Nabi Muhammad shallallahu alaihi wasallam. Penulisan buku merupakan buah karya dari pemikiran penulis yang diberi judul "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Aktualisasi Diri". Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan karya ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penyusunan buku ini. Sehingga buku ini bisa hadir di hadapan pembaca.

Pengertian karir adalah tahap-tahap perkembangan pengalaman kerja seseorang selama masa kerjanya atau dapat juga diberi pengertian karir adalah suatu rangkaian posisi, tugas atau kesempatan yang dimiliki seseorang selama dia bekerja. Pengembangan karier dari sudut pandang pekerja memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karier di masa yang akan datang di dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi dari pekerjaan, dan bagi organisasi pengembangan karier memberikan beberapa jaminan bahwa akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi-posisi yang akan kosong di masa mendatang. Melalui buku ini penulis akan mencoba membahas mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap aktualisasi diri.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan guna penyempurnaan buku ini. Akhir kata penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga buku ini akan membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Pengembangan Karir.....	1
B. Aktualisasi Diri.....	5
BAB 2 TEORI PENGEMBANGAN KARIR.....	9
A. Teori Karir <i>Behavioral Krumboltz</i> (Teori Pengambilan Keputusan Karir).....	9
B. Teori Konsep Diri Pengembangan Karir Donald's (Self Concept Theory of Career <i>Development</i>).....	10
C. Teori Membatasi dan Kompromi Gottfredson's (<i>Theory of Circumscription and Compromise</i>).	12
D. Teori Karir Kognisi Sosial Robert's (The Social Cognition Career Theory).....	12
BAB 3 PROMOSI JABATAN	14
A. Pengembangan Karir Terhadap Promosi Jabatan	16
B. Pengembangan Karir Terhadap Aktualisasi Diri Melalui Promosi Jabatan.....	17
C. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Promosi Jabatan.....	18
BAB 4 PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP AKTUALISASI DIRI.....	20
A. Responden	20
B. Hasil Analisis.....	21
BAB 5 PENUTUP.....	28
DAFTAR PUSTAKA	31
TENTANG PENULIS.....	45

BAB

1

PENDAHULUAN

A. Pengembangan Karir

Pengertian karir adalah tahap-tahap perkembangan pengalaman kerja seseorang selama masa kerjanya atau dapat juga diberi pengertian karir adalah suatu rangkaian posisi, tugas atau kesempatan yang dimiliki seseorang selama dia bekerja. Pengembangan karier dari sudut pandang pekerja memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karier di masa yang akan datang di dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi dari pekerjaan, dan bagi organisasi pengembangan karier memberikan beberapa jaminan bahwa akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi-posisi yang akan kosong di masa mendatang (Triton, 2010).

Sebuah organisasi yang baik mempunyai pola tahapan kedepan yang berhubungan dengan rangkaian aktivitas kerja dengan kehidupan seseorang atas organisasi tersebut sehingga akan terpenuhi rangkaian aktivitas kerja yang berkelanjutan. (Gibson *et al*, 1995:78)

Pengembangan karir merupakan hal sangat penting dalam sebuah organisasi sehingga perjalanan karir seorang individu bisa dilihat dari capaian yang diperoleh oleh individu itu sendiri, dan seorang karyawan di sebuah organisasi menurut pengembangan karir melihat pada efektivitas karir jangka panjang dan keberhasilan tiap-tiap personil yang ada pada sebuah organisasi (Decenzo & Robbins, 2010:237).

Selanjutnya Robbins (2010:67) juga mengatakan pengembangan karir dapat membuat karyawan bisa

BAB 2

TEORI PENGEMBANGAN KARIR

A. Teori Karir *Behavioral Krumboltz* (Teori Pengambilan Keputusan Karir)

Teori ini menyebutkan kategori besar mengapa pikiran seseorang itu dipengaruhi untuk memutuskan mengembangkan karir, antara lain: (1) Faktor Genetik yaitu kecerdasan serta bakat membuat orang banyak pengalaman sehingga dari lingkungan sekitar dan keadaan diri dapat memacu seseorang ingin menyusun suatu rencana karir kedepan. (2) Kondisi Lingkungan yaitu kondisi diluar lingkungan individu yang bisa menentukan seseorang berkeinginan mengembangkan rencana karir kedepan berupa kesempatan untuk bekerja, kesempatan menempuh pendidikan dan peraturan-peraturan yang memungkinkan dalam menuju karir kedepan. (Krumboltz, 1991:35)

Dari pengaruh diatas Krumboltz membagi lagi menjadi 4 bagian yang menyebabkan adanya pengaruh primer yang sangat penting dalam penentuan karir individu yaitu:

1. *Self observation generalizations* (SOG's), hal ini merupakan penggambaran bahwa pembelajaran individu yang digunakan sebagai pengetahuan berdasarkan pada pengalaman hidupnya yang diperoleh lewat vikarius even atau pengalaman pribadi.
2. *Worldview generalizations*, melihat gambaran lingkungan secara umum dan percaya bagaimana dunia berfungsi, meniru lingkungan dan menginterpretasikannya sebagai

BAB

3

PROMOSI JABATAN

Mendefinisikan bahwa promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai perubahan status pada individu dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Flipo,2014:111)

Flipo (2014:125) juga mengatakan, biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian diikuti dengan kenaikan gaji, maka ada yang perlu di pertimbangkan apabila seseorang itu ingin mendapatkan promosi jabatan, antara lain:(1)prestasi kerja,(2) kecakapan, (4) integritas,(5) kejujuran dan loyalitas.

Prosedur dalam menempatkan seorang karyawan pada posisi yang lebih tinggi menggunakan sistem penilaian keberhasilan yang telah diraih selama berada di organisasi tempat karyawan itu bekerja dan aturan yang diterapkan juga berhubungan dengan promosi yang akan dilakukan sehingga ditemukannya berbagai syarat kriteria seseorang itu layak atau tidak untuk menempati posisi yang baru disertai syarat dan penilaian yang ditentukan oleh organisasi tersebut. (Friedman,1986)

Penelitian yang dilakukan oleh Gopinath R (2016), mengatakan promosi jabatan merupakan proses pengembangan karir berupa pemberian rasa hormat dan apresiasi terhadap suatu penghargaan diri pada karyawan atas kemampuannya, dan pengetahuan yang dimiliki karyawan sehingga layak ditempatkan pada posisi yang lebih tinggi, baik satu departemen maupun lain

BAB 4

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP AKTUALISASI DIRI

A. Responden

Setelah dilakukan pengambilan data dari sejumlah sampel yang bersumber dari responden, maka didapatkan hasil dari jawaban penyebaran pernyataan tersebut, responden yang dimintai untuk mengisi kuesioner tersebut dapat dikelompokkan berdasarkan, jenis kelamin, umur, masa kerja, pendidikan. Pada pengelompokan dan karakteristik responden ini, dapat dinilai apakah sudah mampu dalam menjawab dan memberikan pendapat terhadap sejumlah pernyataan disetiap item kuesioner. Dengan mengelompokkan responden berdasarkan distribusi responden, maka akan lebih mudah mengetahui kapasitas dan kemampuan dari responden untuk menjawab setiap pernyataan yang diberikan kepadanya.

Keadaan ini sejalan dengan kebutuhan serta target penginputan seluruh data mahasiswa yang diperlukan oleh pihak universitas, karena pekerjaan ini terkadang membutuhkan jam kerja yang ekstra atau jam kerja lembur yang diluar dari jam kerja normal dari karyawan lainnya, pekerjaan waktu lembur ini biasanya tidak dapat dilakukan oleh karyawan perempuan yang banyak mempunyai keterbatasan untuk pulang agak lambat seperti disebabkan oleh beberapa faktor seperti anak, keluarga dan lainnya.

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin ini, responden sudah mampu untuk memberikan jawaban pada setiap kuesioner yang diajukan kepadanya, karena mayoritas sudah terbiasa dengan pola kerja yang mereka lakukan,

BAB

5

PENUTUP

Melalui buku ini kita telah mengetahui bahwa pengembangan karir terhadap promosi jabatan terbukti mempunyai pengaruh dan signifikan, ini artinya bahwa setiap karyawan mengharapkan adanya pengikutsertaan dirinya atas program pengembangan karir yang dibuat oleh pihak manajemen universitas, sehingga apabila mereka diikutsertakan dan mempunyai kesempatan yang sama, akhirnya mereka mengharapkan untuk memperoleh promosi jabatan atas program yang telah dibuat tadi benar-benar direalisasikan oleh pihak manajemen, sehingga karyawan merasa mempunyai kesempatan yang sama dalam hal peningkatan karir yang dibuat oleh pihak organisasi, karena prestasi dan skill dan akhirnya karyawan merasa nyaman dan tenang apabila karir mereka telah di buat dan direncanakan oleh pihak manajemen ditempat mereka bekerja selama ini.

Pengembangan karir terhadap aktualisasi diri karyawan mempunyai pengaruh dan signifikan, ini artinya apabila pengembangan karir yang mereka miliki dan telah diprogramkan oleh pihak universitas, maka akan berdampak sangat kuat pengaruhnya terhadap aktualisasi diri karyawan, karena apabila mereka diikutsertakan dalam program pengembangan karir, karyawan akan merasa bangga dan karyawan akan merasa diakui di dalam organisasi yang tempat mereka bekerja, dan dengan diberikannya kesempatan yang sama dalam perencanaan karir terhadap semua karyawan maka pihak manajemen sudah membuat

DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, Akbar Rizky. (2013). *Pengaruh Kebutuhan aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen | Volume 1 Nomor 4 Juli 2013
- Akcay, Cengiz and Akyol, Bertan (2012) *Self actualization needs and education of participants in lifelong education centers*. Procedia - Social and Behavioral Sciences 46 (2012) 3456 – 3459
- Akcay, Cengiz and Akyol, Bertan (2012) *Self-Actualization Levels of Participants in Lifelong Education Centers*. 5th World Conference on Educational Sciences - WCES 2013
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth*. New York: Free Press.
- Armstrong M. (2001). *Human Resource Management Practice: Handbook*, 8th Edition, Kegan Page Ltd., London
- Amstrong, Michael. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Anderson. J.C, Milkovich. C.T and Tusi.A. (1981), *A model of intra-organizational mobility*. *Academy of management review*, 6, pp 529-538
- Anderson, L.W dan Krathwohl, D.R. (2010). *Kerangka Landasan untuk Pembelajaran, Pengajaran dan Asesmen (Revisi Taksonomi Pendidikan Bloom)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Alderfer, Clayton P.,(2004). *An Empirical Test of a New Theory of Human Needs; Organizational Behaviour and Human Performance*, volume 4, issue 2, pp. 142–175, May 1969

- Alex S Nitisemito, (2012). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Amstrong, M dan Baron F. (2016). *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*, Jakarta: Erlangga.
- Amstrong, Michael. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Armstrong, M. (2001). *Human Resources Management Practice: Handbook*. 8th ed. Kegan Page, Ltd.London. 4
- Armstrong, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia.Jilid 2.Penerbit PT. Macana Jaya Cemerlang. Jakarta.
- Bakotic, Danica. (2012). *Job Satisfaction of Knowledge Workers in Croatian Companies*, The Journal of International Management Studies, Volume 7 Number 2, October, 2012
- Bartlett, K.R (2002). *The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field*.
- Bentler & Chou, 1987
- Bernardin, H. John, & Joyce E.A Russel. (2003). *Human resource management (AnExperimental Approach International Edition)*, Singapore : Mc.Graw Hill Inc
- Bloom, Benjamin S., etc. (2010). *Taxonomy of Educational Objectives : The Classification of Educational Goals, Handbook I Cognitive Domain*. New York : Longmans, Green and Co

- Bock, F. (1999). *The intelligent approach to knowledge management: viewing KM in terms of content, culture, process, and infrastructure*, vol 7 March-April p 22-5
- Brown . D Steven and Lent W. Robert. (1996), *A social cognitive framework for career choice counseling*. *The Career development quarterly* (355)
- Brown . D Steven and Lent W. Robert. (2005), *Career Development and Counseling; Putting Theory and Research to Work*, (SECTION ONE MAJOR THEORIES OF CAREER DEVELOPMENT, CHOICE, AND ADJUSTMENT; The Minnesota Theory of Work Adjustment 3 René V. Dawis) Published by John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey. Published simultaneously in Canada.
- Brown, W., Christopher, S.F., Brent, L.J., Eric, V.A., (2012). *Organic Chemistry*, 6th Ed USA: Cole Cengage Learning, 744,748-749.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). *A theory of performance*. In Schmitt, N., Bormann, W.C. et al. (Eds.), *Personnel selection in organizations*, 35-70, San Francisco, Jossey-Bass.
- Cameron T.Kaitlyn .(2012). *Creative Careers and Self-actualization*, Student Scholarship
- Chen, T. Y., Chang, P. L dan Yeh, C. W. (2003). *Square of Correspondence Between Career Needs and Career Development Programs for R & D Personnel*. *Journal of High Technology Management Research*, 14(2):189-211.
- Davis, Keith. (2010). *Organizational Behavior - Human Behavior at Work 13th Edition*. New Delhi: Mcgraw Hill Company.

- Dawis, R.V. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: Press
- Decenzo, David A., Stephen P. Robbins (2010). *Dasar-dasar Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (edisi ke-10). John Wiley & Sons Inc., USA. 2010
- Dessler, G. (2008). *Human resource management* (11th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson, Prentice Hall
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dialoke, I., dan Nkechi, P. A. J. (2017). *Effects of Career Growth on Employee Performance: A Study of Non-academic Staff of Michael Okpara University of Agriculture Umudike Abia State, Nigeria*. *World Journal of Entrepreneurial Development Studies*, 1 (1): 2579-0544.
- Don Peppers, and Marta Rogers. (2004). *Managing Customer Relationship*. Canada: Willey
- Dubrin, Andrew J. (2015) *Leadership* (terjemahan) Edisi kedua, Jakarta, Prenada Media
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Flipo B. Edwin (2013), *Personel Management* (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Frederik et al (2016) *Analyzing Of Self-Actualization Needs, Rewards And Social Needs Toward Employee Performance*, Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 414-422

- Friedman, S. D. (1986), *Succession systems in large corporations: characteristics and correlates of performance*. *Human Resource Management*, 25, pp 191-213
- Ghozali, Imam (2017) *Structural Equation Modeling Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 24 edisi 7* Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, et all, (1995). *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat, Jakarta : Erlangga
- Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert (2012). *Organizational Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition)*. 1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill.
- Girdauskienė, Savanevičienė (2007) ISSN 1392-2785 ENGINEERING ECONOMICS. 2007. No 4 (54) WORK HUMANISM Influence of Knowledge Culture on Effective Knowledge Transfer Lina Girdauskienė, Asta Savanevičienė Kauno technologijos universitetas Laisvės al. 55, LT-44309, Kaunas
- Gordon. (1961). *Personality*. Holt, Rinehart and Winston, New York
- Goldstein, L.B., Cheryl, D.B., Robert, J.A., Lawrence, J.A., Lynne, T.B., Seemant, C., dkk. (2011), *Guidelines for the Primary Prevention of Stroke: A Guideline for Healthcare Professional From the American Heart Association/American Stroke Association*, *Stroke*, **42**;517
- Goldstein K. (1934). *The Organism: A Holistic Approach to Biology*. Derived from Pathological Data in Man. Zone Books, New York.

- Gopinath (2016). *Is Promotion and transfer helps to Employee's Job Satisfaction? An Empirical Study at BSNL with special reference in three different SSAs using modeling. ASIAN JOURNAL OF MANAGEMENT RESEARCH Online Open Access publishing platform for Management Research*
- Gottfredson, Linda S (2004) *Using Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and conseling.*
- Graham H.T. & Bennett R. (2005). *Human Resources Management.* (8th Ed.). The M & E Handbook Series, Longman Group UK Ltd, London
- Heydari, Hassan., Madani, Davood and Rostami, Mehdi (2013) *The study of the relationships between achievement motive, innovation, ambiguity tolerance, self-efficacy, self-esteem, and selfactualization, with the orientation of entrepreneurship in the Islamic Azad University of Khomein students,* Procedia - Social and Behavioral Sciences 84 (2013) 820 – 826
- Hillage, J. and E. Pollard, (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis.* Research brief 85. London: Department for Education and Employment
- H. Jackson, L. & Mathis, Robert, John. (2011). *Human Resource Management (edisi 10).* Jakarta : Salemba Empat
- Hollenbeck, J. R., Noe, R. A., & Gerhart, B. A. (2018). *Human resource management: Gaining a competitive advantage.* McGraw-Hill Education.
- Holford, David W. (2017) *The future of human creative knowledge work within the digital economy.* The journal of policy planning and futures studies

- Holland, John L. (1992) *Making Vocational choice: A theory of vocational personalities and work environment*. Odessa, FL: *Psicological Assesment Resource*
- Ivancevich, J.M. (2001). *Human Resource*. 8th ed. The McGraw-Hill, Inc. New York.
- Jackson, S. E, Schuler. R, and Rivero. J. (1989), *Organization characteristics as predictors of personnel practices*. In *personnel psychology*, 42, pp 727-786
- James A.F. Stoner. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Janz, B. D., Colquitt, J. A., Noe, R. A. (1997). *Knowledge worker team effectiveness: The role of autonomy, interdependence, team development, and contextual support variables*, *Personnel Psychology*, 50, 877-904.
- James A.F. Stoner. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Katane, Inara. (2015) *Expectations by Employers on Skills, Knowledge and Attitudes of Employees*, Erasmus University Rotterdam, the Netherlands *European Integration Studies* 2015/9
- Krumboltz, (1991). *Career Beliefs Inventory* The McGraw-Hill, Inc. New York
- Kwon, Illoong and Milgrom, Eva M. Meyersson (2014) *The significance of firm and occupation specific human capital for hiring and promotions*. *Labour Economics* 31 (2014) 162-173
- Lazear, E. P., & Sherwin R. (1981). *Rank-order tournaments as optimum labor contracts*. *Journal of Political Economy* 79, 841-864.

- La Sulo, L. S dan Tirtarahardja, Umar, (2005). *Pengantar Pendidikan*, Jakarta Rineka Cipta
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*, In Dunnette, M. D., Editor. *Handbook of Industrial/Organizational Psychology*, McNally, Chicago, 1297–1346.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Liebowitz, J. Key (1999) *Ingredients to the success of an organization''s knowledge management*,1999.
- Luther, Gulick. (2007). *Paper on the Science of Administration*. Routledge; Reprint edition
- Lyn Romeo, (2017). *Knowledge and skills statement for social work supervisors in adult social care*. Department of Health London SW1H 0EU
- Mustapha, Noraani., Zakaria, che zaizura. (2013). *The effect of promotion opportunity in influencing job satisfaction among academics in higher public institutions in Malaysia*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, March 2013, Vol. 3, No. 3
- McClelland, David C. (2009). *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPF
- Maslow H.Abraham, (1984). *Motivation And Personality (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT Gramedia, Jakarta

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, dan Jackson, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Salemba Empat. Yogyakarta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Miflen, Frank J dan Sydney C.M. (1986). *Sosiologi Pendidikan*. Bandung: Tarsito
- Mohapatra, et all (2017) *Career Planning and Career Management as Antecedents of Career Development: A Study*. Asian J. Management; 8(3): July - September, 2017
- Nareswari, Eka Ardha., Prihatin, Dewi., Setyanti, Sri Wahyu. (2015). *Determinant of career development through interoening of performance and promotion on employess: evidence from Indonesia*. (Department of Management, Faculty of Economics, University of Jember, Indonesia)
- Nelson, Sarah Beth., Jarrahi, Mohammad Hossein., Thomson, Leslie (2016) *Mobility of knowledge work and affordances of digital technologies*. International Journal of Information Management 37 (2017) 54-62
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta

- Noe, R. John, H. Barry, G. Patrick, W. 2011. *Manajemen sumber daya manusia. Mencapai keunggulan bersaing.* (Human resource management. Gaining a competitive advantage). Cetakan kedua. Penerbit Salemba Empat. Jagakarsa, Jakarta Selatan.
- Nzuve, S. N. M. (2007). *Elements of Organizational Behavior.* University of Nairobi Press, Nairobi (first published in 1999).
- Omifolaji, V. (2010). *Nigerian Women in the Diaspora in Pursuit of Selfactualization: A Case Study of Three Women in Britain, USA and Australia. Practice Reflexions*,5(1),17-29
- Ordun, Guven and Akun, F.Ash (2017) *Self Actualization, Self Efficacy and Emotional Intelligence of Undergraduate Students.* Journal of Advanced Management Science Vol. 5, No. 3, May 2017
- Omotayo, Adewale,Phd., Esther, Adebukola Oyewumi., Ibiyinka, Ojo Stella. (2014). *Career development as a determinant of organizational growth : Modeling the relationship between these constructs in the Nigerian Banking Industry Osibanjo. American International Journal of Social Science Vol. 3, No. 7; December 2014*
- Patoran, (2013). "The relationship between self-confidence and self-actualization In PI employees.", *Journal of Science Management*, p. 10-18
- Palumbo, M. V., Miller, C. E., Shalin, V. L., & SteeleJohnson, D. (2005). *The Impact of Job Knowledge in the Cognitive Ability-Performance Relationship. Applied H.R.M. Research , 10 (1), 13-20.*
- Perfilyeva, M.B. (2012). *Professional Self-Actualization as the Basis of Employee Loyalty.* *Journal of Siberian Federal University Humanities & Social Sciences*,3(5),423-429.

Pfeifer, Christian, Janssen, Simon, Yang Philip, dan Backes-Gellner, Uschi, *Efek pelatihan pada saran dan karyawan promosidi pasar tenaga kerja internal*. Seri Kertas Kerja Universitas Lüneburg di bidang Ekonomi. No. 202, 2011.

PermendiktiRI,14(2014)http://www.kopertis3.or.id/html/wp-content/uploads/2011/04/permen_tahun2014_nomor014.pdf

PermendiktiRI,38(2016)<https://lldikti8.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2019/07/Permenristekdikti-38-2016-Cara-pangkatn-pmberhentian-DOSEN-T.-KEP.-sbg-PP-pada-35-PTN-BARU.pdf>

Putra, I.R. (2017). Ini 10 prioritas pembangunan nasional Pemerintahan Jokowi 2018.<https://www.merdeka.com/uang/ini-10-prioritas-pembangunan-nasional-pemerintahan-jokowi-di-2018.html>. diakses tanggal 30 Januari 2019

Pyoria Pasi, (2005). *The concept of knowledge work revisited*. Journal of knowledge Management vol 9 no.3 2005

Reber, S.A., Reber, S.E. (2010). *Kamus Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

R.Terry, George dan Leslie W.Rue (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)

Robbins, Stephen P & Coulter Mary. (2012). *Management*. New Jersey : Pearson Education.

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga

Robbins, S. P. (2010). *Essentials of Organizational Behavior*. (10th Ed.). Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey, USA

- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Rogers C (1951). *Client-Centered Therapy: Its Current Practice, Implications and Theory*. Boston: Houghton Mufflin.
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. (2010) *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)
- Samuel Sackett (1998), Sackett, SJ (1998). *Career counseling as an aid to self- actualization*. *Journal of Career Development*, 24 (3), 235-246.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sobur, Alex. (2003). *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia
- Super, D.E. (1990) *A life space approach to career development*. Sanfransisco, CA: Jossey-Bass
- Solaja,Oludele Mayowa.(2015).*Exploring the impact of employees self-actualization performance in Nigerian investment company*. *Sky Journal of Business Administration and Management* Vol. 3(4), pp. 025 - 031 September, 2015
- Storey, J. (1992). *Developments in the Management of Human Resources*. Oxford: Blackwell.
- Schultz, D., Schultz, (2006). *Psychology & Work Today Ninth Edition* New Jersey : Pearson Education. Inc
- Septiani, Virgina Maulidiah. (2015). *The effect of training, work experience and job promotion on employee performance at the audit board of the republic of Indonesia north Sulawesi representative*. *Management economic Faculty journal*.

- Sjafri.,(2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (PenerbitGhalia Indonesia, Jakarta, 2003).
- Spencer (2014), M.Lyle and Spencer,M.Signe, (1993). "*Competence at Work:Models for Superior Performance*", John Wiley & Son,Inc,New York,USA
- Stoner, James A.F (2006) *Management*. Englewood Cliffs, N.J : Prentice Hall,Inc
- Triton PB, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, Cetakan Pertama, ORYZA, Yogyakarta.
- Tutu, Andreea and Constantin, Ticu (2012). *Understanding job performance through persistence and job Competency*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 33 (2012) 612 – 616
- UU.no.12tahun2012tentangpendidikantinggihttp://www.polsri.ac.id/panduan/01.%20umum/06.%20Undang-Undang%20Republik%20Indonesia%20Nomor%2012%20Tahun%202012%20Tanggal10%20Agustus%202012%20Tentang%20Pendidikan%20Tinggi.PDF
- Valickas, Andrius., Valickiene, Rasa Pilkauskaite., Grakauskas, Zygimantas (2014) *Career Development And Learning In The Civil Service*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 191 (2015) 413 – 417
- Vallina, Andrés Salas *, Joaquín Alegre, Rafael Fernández Guerrero (2018) *Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening theresearch agenda*. *European Research on Management and Business Economics*
- Veithzal Rivai,M.B.A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Wehrich, Heinz (2004) *Strategic Carerr management:A missing link in management by objectives*
- Werther,W.B., dan Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management.5th ed.McGraw-Hill, Inc United States of America.*
- Werther & Davis. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen.*Dalam Jimmy L. Gaol. Jakarta: Grasindo
- Wan, H., Sulaiman, M., & Omar, A. (2012). *Keadilan prosedural dalam keputusan promosi staf manajerial di Malaysia.* Ulasan Bisnis Asia Pasifik, 18 (1), 99-121. doi: 10.1080 / 13602380903424167
- Wahyudi (2011), *Analisis Efisiensi dan Efektivitas. Penerimaan Pajak Daerah Propinsi Jambi, Vol.13, No.1,hlm.69-82*
- Zin, Md Lazim Mohd., Shamsudin, Faridahwati Mohd., Subramaniam, Chandrakantan. (2013). *Investigating the influence of job rotation on career development among production workers in japanese companies.* International Journal of Business and Society, Vol. 14 No. 1, 2013, 135 - 148

TENTANG PENULIS



Dr. Supriadi, SE., M.Si merupakan dosen dan Kaprodi Magister Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin Palembang. Penulis lahir di Palembang, 17 September 1979. Penulis merupakan tamatan strata satu manajemen SDM di Universitas Sjakhyakirti tahun 2005, strata dua ilmu manajemen SDM Magister Sains

di Universitas Sriwijaya tahun 2015, strata tiga program doktor Manajemen SDM Fakultas Ekonomi di Universitas Sriwijaya tahun 2021, Penulis banyak menulis karya ilmiah baik di jurnal nasional maupun internasional, dimasa pandemi ini penulis juga membuat tulisan mengenai peningkatan kinerja pegawai dirumah sakit. Penulis juga terlibat dalam seminar ilmiah dan pengabdian masyarakat yang banyak bermanfaat bagi masyarakat luas. Penulis juga banyak menulis buku bahan ajar serta buku referensi yang dapat digunakan oleh akademisi dan masyarakat luas.