

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA GURU DI SMP BINONG PERMAI

Arvin Septian Nurhidayah¹, Erlina Liastuti², dan Muljadi³

¹⁾²⁾Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Tangerang

³⁾Dosen Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Tangerang

Email : arvin.septian1000993@gmail.com, erlina.14virsya@gmail.com , moeljadi72@gmail.com

ABSTRACT

Education is one of the studies that has received much attention from scientists. This is because of its very strategic role in improving human resources, Islamic education also gets various kinds of attention, especially in various complex problems that require immediate handling. Teacher problems are in the spotlight, because teachers are the spearhead of any policy or related to education. It is the teacher who will carry out operationally all forms of pattern, movement and movement of change in the world of education. Given the great role of the teacher, teachers are required to pay maximum attention to the development and quality of education. But the problem is, the teacher's own condition has not supported much in that direction, both in terms of quality, professionalism, quantity, and welfare. This research is a qualitative research that aims to determine the effect of career development on teacher performance at SMP BINONG PERMAI. The results of this research indicate that career development is carried out based on qualifications, competence, performance appraisal and the needs of government agencies through mutation mechanisms, promotions in accordance with applicable regulations.

DOI:
10.31000/combis.v5i1.
8076

Article History:
Received: 02/02/2023
Reviewed: 23/02/2023
Revised: 23/02/2023
Accepted: 24/02/2023

Keywords: Career Development and Teacher Performance



PENDAHULUAN

Peningkatan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan yang terkait dengan peningkatan kinerja guru adalah salah satu cara untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan merupakan hal yang penting. Salah satu komponen penting dalam pendidikan yakni guru. Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategi dalam sistem pendidikan. Guru menjadi faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan, hal ini dikarenakan guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar, dimana gurulah yang berperan langsung dalam mengajar dan mendidik. Sehubungan dengan hal tersebut maka kinerja guru menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja akan menjadi sorotan dari berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Guru merupakan aset utama yang berperan sebagai pilar dan ujung tombak pelaksanaan system pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran.

Hanya saja kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa guru yang memiliki kinerja rendah, seperti guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar tidak sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan, masih adanya sebagian guru yang menjadikan mengajar hanya sebagai kewajiban saja tanpa memikirkan kepentingan siswa dan kepentingan sekolah, kurang adanya inisiatif guru berupa kreatifitas dalam kegiatan pembelajaran, sebagian guru masih mementingkan kepentingan pribadi diatas kepentingan sekolah, serta masih ada beberapa guru yang bolos mengajar.

Pengembangan karir merupakan fungsi manajemen personalia yang sangat penting dan perlu diketahui oleh setiap pegawai, terutama pegawai-pegawai baru. Kebutuhan untuk merencanakan karir timbul baik dari kekuatan ekonomis maupun dari kekuatan sosial. Pertama, apabila organisasi ingin berjalan terus dan berhasil baik dalam suatu lingkungan yang selalu berubah, maka sumber daya manusianya harus berada dalam suatu keadaan perkembangan yang mantap.

Pengembangan karir sumber daya manusia secara individu yang dilakukan akan memperluas ruang lingkup pengetahuan dan meningkatkan kemampuan serta meningkatkan rasa percaya diri. Pengembangan karir yang baik dan terencana secara tidak langsung akan

mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan pengembangan karir sumber daya manusia yang tidak baik juga akan dapat mempengaruhi perilaku pegawai yang pada akhirnya menurunkan kinerja mereka.

Fokus penelitian yang dilakukan penulis yaitu pada Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru di SMP Binong Permai. Rumusan Masalah Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru ?

Landasan Teori

Pengembangan Karir

Pengembangan Karir Menurut Sadili Samsudin dalam Isyanto (2013:76) Mendefinisikan Pengembangan Karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan menurut Fahmi (2013, hal.250) pengertian pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh department sumber daya manusia, manajer atau pihak lain.

Karier ditentukan dan dikelola oleh orang secara individual dan bukan oleh organisasi. Demikian pula halnya dengan pengembangan karir guru. Peningkatan kualitas guru pada dasarnya merupakan tanggung jawab pribadi dan oleh karena itu diperlukannya usaha terus menerus dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan guna meningkatkan kualitas dan karir guru tersebut. Pengembangan kualitas guru harus dikaitkan dengan perkembangan karir guru sebagai pegawai, baik negeri maupun swasta (Kristiawan dan Rahmat, 2018). Gambaran yang ideal adalah bahwa pendapatan dan karir, dalam hal ini jenjang jabatan dan kepangkatan merupakan hasil dari peningkatan kualitas seseorang selaku guru (Fazira dkk, 2019). Untuk itu diperlukan pengembangan terhadap karir guru tersebut agar pekerjaannya dapat dilaksanakan secara optimal dan sesuai dengan jenjang pendidikan dan jabatan yang diembannya. Seorang guru harus mengikuti seluruh kegiatan yang dapat menambah wawasan dan kemampuan sehingga nantinya akan berimbang terhadap kepuasan kerja dan peningkatan

penghasilan (Sarina dkk, 2018). Dengan kata lain, jika karier seorang guru meningkat maka tentu saja pengakuan lembaga yang menanunginya juga meningkat yang salah satunya dibuktikan dengan peningkatan gaji atau penghasilan yang diterima dan tentunya akan membuat guru lebih merasa senang dan nyaman bekerja.

Dalam sebuah organisasi, pengembangan karier semestinya juga bersinggungan dengan manajemen karier, di mana (Mabey & Thomson, 1994) menyarankan adanya komitmen terhadap proses manajemen karier, kebijakan yang jelas dan proses yang sistematis dalam memastikan keadilan dan efisiensi sejauh mana individu memiliki kebebasan pilihan dalam promosi pekerjaan. Pilihan dalam promosi pekerjaan yang ditandai dengan perkembangan dan kemajuan, biasa juga disebut dengan karier. Karier menurut (Simamora, 2004), adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut.

Menurut Hasibuan (2016:69) “Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan”. Sedangkan menurut Ulfatin (2016:138) “Istilah Pengembangan (development) dapat dimaknai sebagai upaya meningkatkan segala sesuatu yang dimiliki agar bertambah menjadi lebih baik atau lebih besar dari sebelumnya”. Pengembangan berarti beberapa usaha individu maupun organisasi dalam peningkatan kemampuan maupun intelektualnya. Selanjutnya Menurut Wirawan (2015:432) “Karier adalah urutan pekerjaan, tugas dan jabatan yang dilaksanakan oleh pegawai sepanjang kehidupan kerjanya”. Sejalan dengan itu Handoko (2011:123) mengemukakan “Karir adalah seluruh pekerjaan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang”. Jenjang karier yang diinginkan harus di rencanakan oleh individu maupun organisasi secara matang agar karier yang diinginkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Selanjutnya pembahasan mengenai pengembangan karier Menurut Handoko (2011:120-131) “Pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier”. Ini berarti berkembang tidaknya karier seorang pegawai maupun guru tergantung kepada upaya pribadi seseorang

Menurut Hasto Joko Nur Utomo dan M.Yani (2012, hal. 107) faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu :

1. Hubungan pegawai dan organisasi
2. Personalia pegawai
3. Faktor eksternal

4. Politicking dalam organisasi

5. Sistem penghargaan

Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut Rivai (2009, hal. 274-279) yaitu terdiri atas beberapa hal :

1. Prestasi kerja
2. Eksposur
3. Jaringan kerja (Net Working)
4. Pengunduran diri
5. Kesetiaan pada organisasi
6. Pembimbing dan sponsor
7. Pengalaman internasional

Menurut Siagian (2012) terdapat lima indikator dalam pengembangan karir karyawan yaitu :

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil dalam berkarir sangat penting dalam perkembangan karir seorang karyawan. Tidak keberpihakan kepada salah satu karyawan dan berperilaku secara adil pada setiap karyawan dengan melihat hasil serta attitude seorang karyawan. Perlakuan adil hanya akan terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan – pertimbangan yang objektif, rasional, terbuka dan dapat diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2. Kepedulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mengharapkan keterlibatan langsung dari atasan langsung mereka dalam perencanaan perkembangan karir. Bentuk kepedulian atasan adalah dengan cara memberi feedback atau umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing- masing sehingga masing – masing pegawai mengetahui potensi yang harus diatasi. Umpan balik yang diberikan akan menjadi bahan penting untuk pegawai dalam menentukan langkah awal yang harus dilakukan agar kemungkinan untuk dipromosikan semakin besar.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan untuk memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangatlah penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya

kompetitif. Jika akses tersebut tidak ada atau sifatnya sangatlah terbatas maka para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi tersebut.

4. Minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat dalam menumbuhkan minat para pekerja untuk mengembangkan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangatlah individualistik. Pekerja akan memperhitungkan beberapa faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang. Tak hanya itu pendidikan dan pelatihan, jumlah tanggungan dan beberapa faktor lainnya dapat mempengaruhi besar minat seseorang dalam perkembangan karirnya.

5. Tingkat kepuasan

Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap orang menginginkan setiap kemajuan terutama dalam berkarir. Walaupun ukuran keberhasilan setiap individu sudah pasti berbeda yang merupakan akibat dari tingkat kepuasan karyawan. Karyawan akan merasa puas pada dirinya apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga yang berhasil dicapai. Karyawan akan merasa puas saat mereka merasakan jabatan yang dicapai merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi merupakan usaha yang sia – sia.

Kinerja Guru

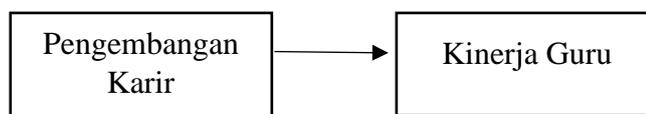
Kinerja dapat di ketahui dan di ukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang di tetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika (Moeheriono, 2017).

Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Departemen Pendidikan Nasional (2008:21) menjelaskan bahwa kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Dapat disimpulkan kinerja guru merupakan hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang dibebankan kepadanya yang dapat dilihat melalui kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan tindak lanjut hasil penilaian.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja guru di SMP Binong Permai sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kualitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2016:9) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Lokasi penelitian dilakukan di SMP Binong Permai pada tanggal 12-31 Desember 2022.

Populasi dan Sampel

Penelitian Menurut Sugiyono (2017:17) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menjadi populasi adalah karyawan di SMP Binong Permai yang berjumlah 21 orang yang terdiri 1 orang kepala sekolah, 14 orang guru, 1 kepala Tata Usaha, 2 orang staff, 1 orang security dan 2 orang pramuniaga.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari pengamatan langsung di lapangan dan data yang

diperoleh dari hasil 21 Karyawan SMP Binong Permai berupa wawancara, observasi dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, penugasan guru SMP Binong Permai, sudah melakukan evaluasi diri sekolah, pelaksanaan evaluasi setiap setahun sekali yang dilakukan oleh tim pengembang sekolah yang terdiri atas kepala sekolah, wakil kepala sekolah, wakil komite, wakil program jurusan dan pengawas. Adanya hasil evaluasi diri sekolah menjadi informasi tentang kinerja sekolah yang sebenarnya dan informasi tersebut diverifikasi oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah untuk menetapkan apa yang menjadi prioritas bagi peningkatan sekolah dan digunakan untuk mempersiapkan rencana pengembangan sekolah.

Kedua, hasil penelitian tentang sistem promosi guru SMP Binong Permai bahwa analisis jabatan dibutuhkan untuk: 1) memperoleh gambaran mengenai segala macam karakteristik, fisik, mental, pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk menjalankan suatu jabatan dengan baik, 2) menyusun rencana pendidikan dan latihan yang perlu dilakukan dalam mengajarkan suatu pekerjaan pada pegawai baru, 3) untuk pekerjaan, merencanakan organisasi pemindahan serta promosi. perencanaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan baik secara kualitatif maupun kuantitatif untuk sekarang dan masa depan, meliputi: 1) kepala sekolah akan memberikan kesempatan kepada guru yang berpotensi untuk membimbing siswa dalam kegiatan perlombaan yang dilakukan ditingkat kabupaten maupun tingkat provinsi, 2) kepala sekolah akan selalu mendukung setiap guru-guru di dalam pelatihan ekstra terhadap siswa karena pelatihan yang diselenggarakan akan dapat mempromosikan sekolah maupun promosi terhadap kinerja guru itu sendiri, 3) kepala sekolah akan merasa bangga terhadap guru pembina, bila berhasil dalam melaksanakan pembinaan ekstra dalam mencapai keberhasilan dan akan mempromosikan sekolah lebih unggul dari sekolah lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dengan kepala sekolah SMP Binong Permai tentang peningkatan mutu kompetensi profesional guru oleh kepala sekolah dalam hal peningkatan pengelolaan program belajar mengajar, mengungkapkan:”program belajar mengajar di SMP Binong Permai sudah dimulai dengan program tertib administrasi dalam

mengajar, yakni saya menekankan kepada guru untuk melengkapi administrasi mengajar terlebih dahulu, seperti program perencanaan pembelajaran yang meliputi: silabus, program tahunan, program semester, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), perencanaan evaluasi belajar dan lain sebagainya, agar proses belajar mengajar tidak menyimpang dari rencana belajar yang akan dilaksanakan dan mencapai hasil belajar yang direncanakan.”

Pengembangan karir guru berawal dari meningkatnya mutu guru. Dalam usaha untuk meningkatkan mutu serta efisiensi kerja guru yang berada dalam suatu unit organisasi sekolah. Pengembangan merupakan rangkaian dan tindak lanjutan dari proses manajemen peningkatan mutu guru yang dilakukan oleh kepala sekolah SMP Binong Permai. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar dengan kata lain untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan kinerja guru. Hasil penelitian tentang kepala sekolah melaksanakan peningkatan mutu guru SMP Binong Permai menunjukkan bahwa kepala sekolah sudah melaksanakan upaya dan strategi untuk meningkatkan mutu guru tersebut. Pelaksanaan mutu guru di SMP Binong Permai antara lain dilakukan strategi mengikuti para guru dalam forum ilmiah (seminar, diklat, lokakarya, workshop dan kursus), study lanjut, revitalisasi MGMP, tunjangan kesejahteraan, penyediaan fasilitas penunjang seperti penyediaan fasilitas internet untuk mengakses informasi baru, pembelian buku baru yang menunjang terhadap kinerja guru dan mengikutsertakan guru dalam program sertifikat profesi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian proses pengembangan karier guru di SMP Binong Permai dilakukan dengan menyusun tujuan pengembangan karier, memilah bentuk pengembangan karier yang terdiri atas pendidikan dan pelatihan, tahapan karier yang dilakukan, perencanaan karier, faktor penentu karier serta komunikasi guru dan Kepala Sekolah. Sedangkan pada kinerja guru, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMP Binong Permai ada 7 indikator yang digunakan yaitu prestasi kerja, ruang lingkup kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja, aspek kinerja guru, penilaian kinerja guru, tujuan penilaian kinerja guru serta upaya meningkatkan kinerja guru. Pada aspek kinerja guru, bisa diperoleh kesimpulan bahwa kinerja guru di SMP Binong Permai dikategorikan baik. Hal ini terlihat

dari berbagai prestasi akademik maupun non akademik yang telah berhasil diperoleh SMP Binong Permai.

Kedua, sistem promosi guru di SMP Binong Permai meliputi: 1) kepala sekolah akan memberikan kesempatan kepada guru yang berpotensi untuk membimbing siswa dalam kegiatan perlombaan yang dilakukan ditingkat kabupaten maupun tingkat provinsi, 2) kepala sekolah akan selalu mendukung setiap guru-guru di dalam pelatihan ekstra terhadap siswa karena pelatihan yang diselenggarakan akan dapat mempromosikan sekolah maupun promosi terhadap kinerja guru itu sendiri, 3) kepala sekolah akan merasa bangga terhadap guru pembina, bila berhasil dalam melaksanakan pembinaan ekstra dalam mencapai keberhasilan dan akan mempromosikan sekolah lebih unggul dari sekolah lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, Syaiful, & Nisa, Yuni Chairatun. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan: *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Budi, A. (2022). PENGARUH DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83-90.
- Dadang, D., & Heriyanto, F. (2020). PENGARUH BRIEFING KERJA DAN PERAN SUPERVISOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GMF AEROASIA Tbk. *Dynamic Management Journal*, 4(1).
- Fazira, R., & Hadiwijaya, D. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH TANGERANG. *Dynamic Management Journal*, 3(2).
- Hsb, K., & Ramadhany, S. (2023). PENGARUH BRIEFING DAN PENGAWASAN TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM INDONESIA DATEL CIPUTAT. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 15-27.
- Isrok, I., & Hsb, K. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SAMSAT CIKOKOL TANGERANG. *Dynamic Management Journal*, 3(1).
- Muliati, L., & Budi, A. (2021). Pengaruh manajemen waktu, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus pada Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi). *Dynamic Management Journal*, 5(1), 38-52.
- Muliati, L., & Susiana, A. (2023). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIPENGARUHI OLEH JENJANG KARIR DAN ETOS KERJA PADA PT. VICTORY CHINGLUH INDONESIA. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 45-55.
- Negara, A. K., & Febrianti, R. W. (2019). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Perceived Organizational Support Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik Di Kota Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 3(2).
- Nilawati, S. (2020). Pengaruh Budaya Kaizen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Toto Indonesia. *Dynamic Management Journal*, 3(2).

- Nursiah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Woneel Midas Leathers Di Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 3(1).
- Pasaribu, Lelyana. (2019). Pengembangan Karir Guru: *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 13(3), 265-272.
- Purwaningsih, N., Tarto, T., & Candraningsih, E. O. (2023). PENGARUH GREEN TRAINING, GREEN RECRUITMENT DAN GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP SUSTAINABLE CORPORATE PERFORMANCE PT ABC Di TANGGERANG. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 114-128.
- Putri, A. Y., & Mani, L. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI HOTEL LIBERTA KEMANG JAKARTA. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 89-103.
- Rahmadona, Tiwi, Maksum, Hasan, Indrawan, Eko & Yuvenda, Dori. (2021). Kontribusi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Ranag Batahan: *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 4(3), 447-456.
- Rofiq, I. S., Yuliyzar, I. Y., & Pratala, E. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Pengawasan Dan Produktivitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sani Indo Busana INDONESIA. *Dynamic Management Journal*, 5(1), 1-12.
- Rosid, M. A., & Darajat, I. (2022). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang). *Dynamic Management Journal*, 6(2), 55-68.
- Suastina dkk. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Guru di Kota Jember: *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 12(1), 148-156.
- Wardhani, Roro Aditya & Wijaya, Shendy Andrie. (2020). Kontribusi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Ranag Batahan: *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 4(3) 2021, 447-456.