

Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Anggota TNI AU Pangkalan Wiriadinata Tasikmalaya

Destia Agrisna Utami

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Suci Putri Lestari

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Titin Patimah

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Korespondensi penulis : destiaagrisna@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of career development and communication organization on the performance of members of the Indonesian Air Force Base Wiriadinata. The method used is a case study, data obtained through questionnaires to members of the Indonesian Air Force Base Wiriadinata. Withdrawal of samples using random sampling technique, using the Slovin formula and the method of analysis used is the method of multiple linear regression analysis. The results of the research show that career development, organizational communication and performance are included in the Very Good classification. Simultaneously career development and organizational communication have a significant effect on the performance of members of the Indonesian Air Force Base Wiriadinata. Partially, career development and organizational communication variables have a significant effect on the performance of members of the Indonesian Air Force Base Wiriadinata.*

Keywords: *Career Development, Organizational Communication, Performance*

Abstrak. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota TNI AU Pangkalan Wiriadinata. Metode yang digunakan adalah studi kasus, data diperoleh melalui kuesioner kepada anggota TNI AU Pangkalan Wiriadinata. Penarikan sampel menggunakan teknik random sampling, dengan menggunakan rumus Slovin dan metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, komunikasi organisasi dan kinerja termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Secara simultan pengembangan karir dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota TNI AU Pangkalan Wiriadinata. Secara parsial variabel pengembangan karir dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota TNI AU Pangkalan Wiriadinata.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Komunikasi Organisasi, Kinerja

LATAR BELAKANG

Mengingat konstelasi geografi dan luasnya wilayah Indonesia, keberadaan TNI Angkatan Udara merupakan alat tempur utama dalam penggunaan kekuatan untuk mempertahankan kedaulatan dan keutuhan wilayah NKRI sebagai satu kesatuan demi tercapainya jaminan terhadap keselamatan bangsa dan negara. Peran, fungsi dan tugas TNI Angkatan Udara dalam mencapai kejayaan Indonesia merupakan implementasi nyata yang harus diwujudkan sesuai amanat Undang-undang No. 34 Tahun 2004 tentang TNI, yaitu dalam rangka upaya pertahanan, keamanan, penegak hukum, serta pemberdayaan wilayah pertahanan. (Widodo 2019).

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja. Adapun tujuan dari pengembangan karir menurut (Busro 2018). Yaitu; 1. Melakukan analisis terhadap kemampuan yang perlu disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. 2. Mengembangkan diri dalam usaha meningkatkan kemampuan yang perlu diserasikan dengan kemampuan yang dibutuhkan organisasi profit maupun non profit tempat bekerja. 3. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengisi jabatan penting yang terdapat di dalam struktur organisasi.

Adapun menurut (Clampitt 2017). Menjelaskan bahwa komunikasi organisasi adalah bentuk komunikasi dari top-down, bottom-up dan integrative yang bertujuan untuk menyampaikan informasi dan pesan, sehingga dapat meminimalkan kesalahpahaman serta menyelesaikan permasalahan dalam organisasi.

KAJIAN TEORITIS

Pengembangan Karir

Menurut (Hasibuan 2017).

Berpendapat bahwa “Pengembangan Karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi yang bersangkutan”.

Menurut (Wakhinuddin 2020).

Mendefinisikan “Pengembangan karir adalah metode mempersiapkan diri yang terorganisir digunakan untuk mencocokkan kebutuhan individu dan lembaga dengan tujuan karir karyawan”.

Menurut (Elbadiansyah 2019).

“Pengembangan karir didefinisikan sebagai semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja”.

Komunikasi Organisasi

Menurut (Pace & Faules 2013).

“Komunikasi organisasi adalah pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu”.

Menurut (Romli 2014).

“Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah

komunikasi yang disetujui organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya; memo, kebijakan, pertanyaan, jumpa pers dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial”.

Menurut (Afandi 2018).

Mengatakan bahwa “Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengisi lingkungan yang sering berubah-ubah”.

Kinerja Pegawai

Menurut (Afandi 2018).

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Menurut (Fatimah 2017).

“Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”.

Menurut (Prawirosentono 2016).

Mengemukakan bahwa “Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

HIPOTESIS

1. Diduga Pengembangan Karir dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja.
2. Diduga Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.
3. Diduga Komunikasi Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data dan penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Kemudian yang dimaksud dengan survey menurut (Sugiyono 2017), adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan wawancara terstruktur, kuesioner dan sebagainya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Anggota TNI AU Secara Simultan pada Pangkalan Wiriadinata

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	10.313	4.475		2.305	.023			
	Pengembangan Karir	1.154	.087	.774	13.319	.000	.813	.794	.742
	Komunikasi Organisasi	.208	.089	.135	2.325	.022	.356	.222	.130

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 10,313 + 1,154 X_1 + 0,208 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi Pengembangan Karir (X_1) dan Komunikasi Organisasi (X_2) memiliki nilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X_1) dan Komunikasi Organisasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja (Y) pada Anggota TNI AU Pangkalan Wiriadinata. Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 10,313 menunjukkan jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel pengembangan karir dan komunikasi organisasi maka kinerja sebesar 10,313.
2. Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X_1) sebesar 1,154 bernilai positif berarti apabila variabel pengembangan karir (X_1) meningkat 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja akan naik dan meningkat juga sebesar 1,154 begitupun sebaliknya dengan asumsi (X_2) tidak ada perubahan.
3. Nilai koefisien regresi komunikasi organisasi (X_2) sebesar 0,208 bernilai positif berarti apabila variabel komunikasi organisasi (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel

dependen yaitu kinerja akan naik dan juga meningkat sebesar 0,208 begitupun sebaliknya dengan asumsi (X_1) tidak ada perubahan.

Uji Koefisien Kolerasi dan Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.823 ^a	.677	.671	3.22022	2.298

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan IBM SPSS 25 mengenai Koefisien Korelasi (R) yang diperoleh yaitu sebesar 0,823 artinya terdapat korelasi atau hubungan positif yang sangat kuat antara pengembangan karir dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap kinerja karena berada di antara 0,80 – 1,00.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya pengaruh pengembangan karir dan komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota TNI AU Pangkalan Wiriadinata sebesar 0677 atau 67,7%.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2262.194	2	1131.097	109.076	.000 ^b
	Residual	1078.460	104	10.370		
	Total	3340.654	106			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Pengembangan Karir

Selanjutnya diperoleh hasil uji hipotesis dengan Uji Signifikansi atau Simultan dilihat pada Tabel ANOVA. Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$.

Sehingga berdasarkan data yang sudah diperoleh pada pengujian ini nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ menurut kaidah uji hipotesis operasional yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pengembangan karir dan komunikasi organisasi Pangkalan Wiriadinata secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota TNI AU Pangkalan Wiriadinata.

Pengaruh Pengembangan Karir secara Parsial Terhadap Kinerja

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	10.313	4.475		2.305	.023			
Pengembangan Karir	1.154	.087	.774	13.319	.000	.813	.794	.742
Komunikasi Organisasi	.208	.089	.135	2.325	.022	.356	.222	.130

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara pengembangan karir dan komunikasi organisasi diperoleh nilai signifikan untuk pengembangan karir sebesar 0,000. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa pengembangan karir (X_1) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan koefisien korelasi parsial yang positif dengan nilai sebesar 0,794. Nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dengan kinerja memiliki hubungan yang positif. Maka menurut kaidah penempatan hipotesis operasional H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja.

Pengaruh Komunikasi Organisasi secara Parsial Terhadap Kinerja

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	10.313	4.475		2.305	.023			
Pengembangan Karir	1.154	.087	.774	13.319	.000	.813	.794	.742
Komunikasi Organisasi	.208	.089	.135	2.325	.022	.356	.222	.130

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara pengembangan karir dan komunikasi organisasi diperoleh nilai signifikansi untuk komunikasi organisasi sebesar 0,02. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa komunikasi organisasi (X_2) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$ dengan koefisien korelasi parsial yang positif dengan nilai sebesar 0,222. Nilai koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi dengan kinerja memiliki hubungan yang positif. Maka menurut kaidah hipotesis operasional H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

1. Variabel pengembangan karir jawaban yang diberikan oleh responden menghasilkan klasifikasi sangat baik. Pada variabel komunikasi organisasi jawaban yang diberikan oleh responden yang menghasilkan klasifikasi sangat baik. Selanjutnya kinerja jawaban yang diberikan oleh responden yang menghasilkan klasifikasi sangat baik. Dapat disimpulkan bahwa tingkat pengembangan karir yang diberikan instansi sangat baik, komunikasi organisasi yang sangat baik juga menghasilkan tingkat kinerja anggota TNI AU di Pangkalan Wiriadinata.
2. Pengembangan karir dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota TNI AU di Pangkalan Wiriadinata. Hal ini berarti semakin baik pengembangan karir yang diberikan dan semakin baik komunikasi organisasi maka semakin baik juga tingkat kinerja anggota TNI AU.
3. Pengembangan karir secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota TNI AU di Pangkalan Wiriadinata.
4. Komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota TNI AU di Pangkalan Wiriadinata. Hal ini berarti semakin baik tingkat komunikasi suatu anggota maka semakin baik pula kinerja yang diberikan anggota pada instansi tersebut.

SARAN

1. Bagi perusahaan saran dilihat dari skor terendah pada masing-masing variabel dan salah satu indikatornya yaitu sebagai berikut:
 - a. Adapun skor terendah dari variabel komunikasi organisasi mengenai indikator komunikasi horizontal yakni “Dapat berkoordinasi dengan rekan kerja dalam divisi yang sama”. Disarankan supaya tetap menjaga komunikasi antar divisi berbeda maupun sama agar interaksi didalam suatu instansi yang berupa penerimaan dan pengiriman informasi secara kompleks dapat berjalan dengan lancar dan baik. Contohnya dengan cara menjaga komunikasi sesama rekan kerja satu divisi.
 - b. Berdasarkan skor terendah pada variabel kinerja yaitu pada indikator perilaku yakni “Disiplin terkait pelaksanaan pekerjaan dalam menggunakan alat bantu kerja untuk kelancaran pekerjaan”. Disarankan agar meningkatkan kedisiplinan saat menggunakan alat bantu kerja. Contohnya dengan cara membuat program pelatihan yang diadakan untuk mempelajari cara kerja alat bantu kerja sesuai dengan bidang keahlian anggotanya masing-masing.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat melakukan penelitian yang risetnya lebih mendalam, dengan menambahkan variabel independen lain yang akan diteliti dengan cara

mengumpulkan lebih banyak data baik data sekunder maupun data primer, sehingga dapat dilihat faktor apa saja yang dapat memengaruhi kinerja dengan lebih akurat, agar dapat menjadi bahan perbandingan tentang permasalahan tersebut.

DAFTAR REFERENSI

- Achmad Rozi, Ayu Puspitasari. 2021. Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ilmiah Manajemen SDM* Vol. 4. No. 2.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenademia Group. ISBN 978-602-422-287-1.
- Clampitt, P.G. 2017. *Communication for Managerial Effectiveness: Challenges, Strategies, Soluti*.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Diana Azwina, Shahnaz Yusuf. 2020. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gapa Citramandiri, Radio dalam-Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 3. No. 1.
- Elbandiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku IRDH. ISBN: 978-602-0726-48-9.
- Fajar Nur'Aini Dwi Fatimah. 2017. *Panduan praktis evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Quadrant.
- Fatma, M. Zaid Abdurrahman, Arifia Nurriqli. 2022. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. ISSN: 2615-2134.
- Feby Anggita Panggabean, Desi Renika Hutapea, Mayang Sari M Siahaan, Jholant Bring Luck Amelia Br Sinaga. 2022. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (PERSERO) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (MEA)* VOL. 6. NO. 2. P-ISSN: 2541-5255 E-ISSN: 2621-5306.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Penerbit BPFE Yogyakarta, ISBN : 979-503-222-4.
- Hardjana, A. 2016. *Komunikasi Organisasi: Strategi dan kompetensi*. Jakarta: PT Kompas

Media Nusantara.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi. Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Johanna, Pricillia. 2013. “Hambatan Downward Communication Antara Pimpinandan Karyawan PT. Makmur Jaya”. Jurnal E-Komunikasi, Vol. 1, No. 2, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik). Depok: Rajawali Pers.
- KOOPSUD1 TNI AU. Profil dan Sejarah Lanud Wiriadinata Tasikmalaya.
- Miner, John. 2017. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, dialih bahasakan oleh Sudarmanto. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Moehariono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mohamad Mahsun. 2013. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE.
- Ni Wayan Widia Sulianingsih, Putu Siti Firmani. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di LPD Desa Sabtu, Tegallalang Tahun 2021-2022. Arthaniti Studies Vol. 3 No. 2. E-ISSN: 2774-2415 P-ISSN: 2775-4081.
- Pace, R, Wayne & Faules. 2014. Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan. Mulyana, Dedy MA., Ph.D. (Penerjemah). Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2013. Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Peraturan Panglima TNI No. 50 Tahun 2015. PP No. 9 Tahun 2010.
- Prawirosentono, Suyadi. 2016. MSDM “Kebijakan Kinerja Karyawan”. BPFE: Yogyakarta.
- Reisa Berlyana Dwi Pramaisela. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 11 No. 1.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja.
- Rivai, Veithzal. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. 2011. Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- Romli, K. 2014. Komunikasi Organisasi Lengkap. Jakarta: PT. Grafindo.
- Shinta Oktafien, Tjuju Yuniarsih. 2018. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PNSD Di Lingkungan Pemerintahan Kota Bandung).
- Siregar, S. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: KENCANA.
- Siti Aidah, Sri Langgeng Ratnasari. 2020. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. Jurnal Trias Politika, Vol. 4. No. 2: 122-135.

- Slamet Bambang Riono, Muhammad Syaifulloh, Suci Nur Utami. 2022. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. Syntax Idea: P-ISSN: 2684-6853 E-ISSN: 2684-883X Vol. 2. No. 4.
- Sondang P. Siagian. 2015. Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. 2017. “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D” Bandung, Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kulitatif, Dan R&D. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. 2019. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Suwarno, Ronal Aprianto. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Vol. 24 No. 1.
- Suwatno Tjuju Yuniarsih. 2013. Manajemen sumber daya manusia. Bandung : Alfabeta.
- Torang, Syamsir. 2014. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Tun Huseno. 2016. Buku Kinerja Pegawai. Media Nusa Creative. ISBN: 978-602-6397-22-5. Undang-undang No. 34 Tahun 2004 tentang TNI.
- Wakhinuddin. 2020. Perkembangan Karir Konsep dan Implikasinya. Penerbit UNP Press, Padang. ISBN : 978-602-1178-65-2.
- Wayne Pace dan Don F. Faules. 2013. Komunikasi organisasi : Strategi meningkatkan kinerja perusahaan / R.. Remaja Rosdakarya.
- Widodo, S. 2019. Implementasi Kebijakan Pembangunan Kekuatan Pertahanan Udara. Jurnal Ilmiah M-Progress, 9(2).