



## The Effect of Professional Development on Employee Performance Moderated by Career Level at PT. Samsung Elektronik Indonesia North Sumatra Region 02 Medan

Yasser Nidal<sup>1\*</sup>, Rizki Putra<sup>2</sup>, Winda Ardiani<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan

**Corresponding Author:** Winda Ardiani [windaardiani.chan@gmail.com](mailto:windaardiani.chan@gmail.com)

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Professional Development, Career Ladder, Employee Performance

*Received :* 26, July

*Revised :* 28, August

*Accepted:* 30, September

©2024 Nidal, Putra, Ardiani: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of professional development on employee performance moderated by career paths at PT Samsung Elektronik Indonesia North Sumatra 02 Medan. This type of research is associative research using quantitative methods. The sample in this study was 120 respondents who were measured by purposive sampling method. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using moderated regression analysis (MRA) analysis whose processing was carried out with the Smart PLS version 3.0 program. The results of this study indicate that professional development has a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the tcount value of  $10.284 > t_{table} 1.98$  with a significance of  $0.00 < 0.05$ . Career level is significantly able to moderate the effect of professional development on employee performance as evidenced by the significance value of  $0.00 < 0.05$ .

## Dampak Professional Development terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Oleh Jenjang Karir di PT. Samsung Elektronik Indonesia Wilayah Sumut 02 Medan

Yasser Nidal<sup>1\*</sup>, Rizki Putra<sup>2</sup>, Winda Ardiani<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Harapan Medan

**Corresponding Author:** Winda Ardiani [windaardiani.chan@gmail.com](mailto:windaardiani.chan@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Professional Development, Jenjang Karir, Kinerja Karyawan

*Received :* 26, Juli

*Revised :* 28, Agustus

*Accepted:* 30, September

©2024 Nidal, Putra, Ardiani: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh professional development terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh jenjang karir pada PT. Samsung Elektronik Indonesia wilayah Sumut 02 Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 120 responden yang diukur dengan metode purposive sampling. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis moderated regression analysis (MRA) yang pengolahannya dilakukan dengan program Smart PLS versi 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa professional development berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dari nilai  $t_{hitung} 10,284 > t_{tabel} 1,98$  dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Jenjang karir secara signifikan mampu memoderasi pengaruh professional development terhadap kinerja karyawan dibuktikan dari nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$

---

## PENDAHULUAN

Berbagai perusahaan tentunya memiliki visi untuk meraih kesuksesan serta dituntut agar mampu berkompetisi dengan para pesaingnya. Apabila perusahaan mampu berhasil dalam persaingan maka perusahaan dapat dikatakan menguasai pasar (market). Agar mencapai kesuksesan di dalam jalannya bisnis, perusahaan harus mempersiapkan elemen-elemen penting yang menjadi pendorong keberhasilan perusahaan, salah satunya ialah Sumber Daya Manusia (SDM). Perusahaan harus menentukan kriteria sumber daya manusia yang memiliki karakter kompetitif, berinovasi serta memiliki etos kerja yang tinggi agar mampu sejalan dengan tujuan perusahaan dan berkontribusi secara maksimal. Faktor utama ialah sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menjalankan segala rancangan yang sudah di tentukan oleh perusahaan Samsung. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kerangka kerja yang dimaksudkan untuk memengaruhi pola pikir, perilaku, dan kinerja karyawan sehingga mereka dapat memaksimalkan kontribusinya terhadap keberhasilan organisasi (H. Suparyadi, 2015).

Proses seleksi dapat digunakan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dari kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dan bisa juga dengan cara memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada yang kemudian di berikan pelatihan maupun pengembangan seperti professional development (pengembangan profesional). Pengembangan profesional dapat diartikan sebagai rancangan proses untuk meningkatkan kemampuan individu karyawan dalam menjalani tugas dan perannya di dalam perusahaan. Organisasi harus memiliki rancangan untuk mengembangkan ilmu serta wawasan masing-masing individu agar mampu melaksanakan tanggung jawab secara maksimal. Salah satunya melalui proses pembekalan ilmu serta studi kasus yang akan terjadi di lapangan agar mampu menentukan keputusan secara bijak dan efisien. Terdapat beberapa hal yang terkait dalam pengembangan profesional diantaranya meliputi pengembangan individual, pendidikan berkelanjutan dan pelayanan pendidikan, termasuk kolaborasi antar individu yang berkaitan di dalam organisasi, dan peer coaching or mentoring. Prytherch (2005) berpendapat bahwa professional development ialah longitudinal yang dijalani karyawan Samsung secara berkala dalam layanan pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan kompetensi mereka. Samsung Indonesia menyediakan tenaga ahli untuk mengembangkan keahlian karyawan nya yang di lakukan oleh seorang trainer yang memiliki pemahaman, pengalaman serta ilmu yang lebih mapan mengenai sistematis bidang pekerjaan tertentu. Oleh karena itu seorang trainer bertanggung jawab dalam memberikan pelatihan terhadap pengembangan skill individu karyawan yang akan di kembangkan.

Kinerja karyawan suatu perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawabnya ialah faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilannya. Kinerja karyawan bisa di ukur melalui hasil kinerja yang di lakukan untuk perusahaan. Apakah kinerja yang dilaksanakan menciptakan keberhasilan atau sebaliknya. Oleh karena itu proses evaluasi terhadap kinerja setiap karyawan sangat penting di lakukan secara rutin agar bisa menjadi tolak ukur kinerja karyawan. Mengingat rivalitas di ranah bisnis menjadikan setiap karyawan samsung harus mampu berkompetisi dengan lingkungan internal maupun eksternal. Torang (2014) memberikan pendapat kinerja ialah besarnya atau hakikat hasil kerja orang atau perkumpulan dalam suatu perkumpulan dalam menyelesaikan standar, prosedur kerja baku, model, dan pengukuran yang telah ditetapkan atau berlaku di lingkungan asosiasi digunakan untuk menentukan tugas pokok dan fungsi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Professional Development**

Professional development terdiri dari 2 kata yaitu profesionalisme dan development. Profesionalisme dapat di artikan sebagai tahap ataupun proses bagaimana seorang perwakilan memposisikan dirinya sekalipun pada internal ataupun eksternal lingkungan kerja. Bagaimana pekerja sanggup menyelesaikan pekerjaan mereka dengan penuh perhatian, efektif, dan dapat dipercaya. Sedangkan development berarti pengembangan. Bagaimana seorang karyawan melakukan pengembangan terhadap keahlian dan skill yang di milikinya demi menunjang kebutuhan kerja yang di tekuni. Pengembangan profesional adalah mediator kepuasan kerja serta produktivitas. Para buruh yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pasti terpacu untuk bekerja sesuai perkembangan keahliannya.

### **Pengertian Kinerja**

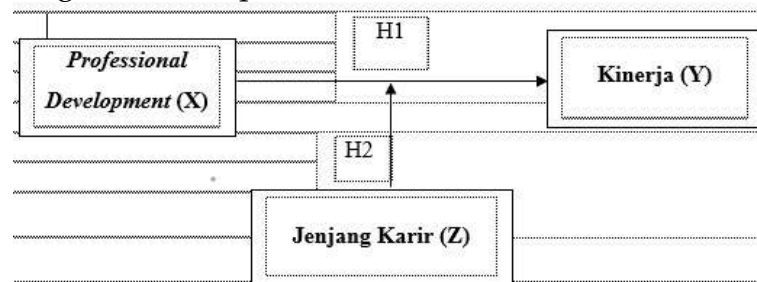
Kinerja merupakan kunci penting dalam sebuah asosiasi untuk mendorong hasil suatu organisasi. Setiap individu memiliki peranan penting dalam menyelaraskan impian organisasi. Setiap organisasi yang ingin mencapai kesuksesan harus berpangku tangan kepada sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut Palgunanto, dkk. (2010) Tingkat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan menghasilkan pemenuhan persyaratan pekerjaan perusahaan. dikenal dengan istilah kinerja. Berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja yang representatif baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Menurut Riyadi (2011), Kinerja adalah kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan kemauan seseorang untuk meluangkan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

## Pengertian Jenjang Karir

Tan (2008) mengemukakan pengembangan karyawan (career development) meliputi suatu kegiatan yang formal, direncanakan dan dikoordinasikan untuk menyelaraskan kebutuhan karir seseorang dengan persyaratan tenaga kerja organisasi. Menurut Sutrisno (2009), melalui penelitian terhadap tingkatan kerja suatu organisasi atau lembaga, dari hirarki terendah menuju tertinggi dengan dukungan penuh dari pegawai yang berkualifikasi dan berpengalaman, jenjang karir biasanya disiapkan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam mengembangkan bisnisnya. Burket, dkk. (2010) Studi tersebut menemukan bahwa dukungan kepemimpinan, dukungan manajer, antusiasme staf, dan dedikasi anggota komite semuanya diperlukan untuk keberhasilan jenjang karir.

## Kerangka Konseptual

Hubungan antara berbagai konsep dalam masalah yang diselidiki adalah kerangka konseptual. Menghubungkan dan menjelaskan suatu pembahasan akan lebih mudah dengan kerangka konseptual. Kerangka ini didasarkan pada teori dan sains, dan digunakan sebagai tolok ukur sekaligus landasan teoritis yang terkait dengan variabel penelitian.



Gambar. 1 Kerangka Konseptual  
Sumber: Data di olah, 2024

## Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah suatu dugaan temporer terhadap penelitian, sehingga untuk membuktikan realitas tersebut, diperlukan pengujian lebih lanjut yang tepat. Berikut ini adalah kajian teoritis sebagai dasar hipotesis penelitian dan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya:

H1 : Professional development (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Samsung Elektronik Indonesia wilayah Sumut 02 Medan.

H2 : Professional development (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan jenjang karir (Z) sebagai variabel moderasi pada PT. Samsung Elektronik Indonesia wilayah Sumut 02 Medan.

## **METODOLOGI**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ditentukan oleh masalah dan desain penelitian yang digunakan dalam kegiatan penelitian. Penelitian kuantitatif asosiatif merupakan hasil dari penelitian ini. Sugiono (2018) menjabarkan penelitian asosiatif adalah suatu pendekatan yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Menurut (Sugiono, 2018) metode kuantitatif merupakan metode penelitian berbasis filsafat positif yang memanfaatkan instrumen untuk mengumpulkan data dan analisis kuantitatif (statistik) untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel professional development terhadap kinerja karyawan serta bagaimana peran jenjang karir sebagai variabel moderasi.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Samsung Elektronik Indonesia, wilayah Sumatera Utara 02 Medan, beralamatkan di Jl. Gatot Subroto, 16 Km 4.5 Kel. Sei Sikambing D, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara, 20119. Penelitian ini dilaksanakan pada April 2024 sampai dengan Juni 2024

### **Populasi**

Menurut Sulityo (2010), bahwa populasi yaitu keseluruhan objek yang akan di teliti. Peserta dalam penelitian ini dipekerjakan di PT. Samsung Elektronik Indonesia wilayah Sumut 02 Medan sebanyak 149 orang karyawan.

### **Sampel**

Strategi pengambilan sampel penelitian ini untuk setiap populasi adalah teknik non probability sampling, dimana pengambilan sampelnya berdasarkan pertimbangan peneliti dan dilakukan dengan metode dimana semua populasi tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi responden, dan purposive sampling.

### **Sumber Data Penelitian**

Dalam penelitian, subjek dari mana data diperoleh adalah sumber data.. Menurut Arikunto (2010) Hasil pencatatan dalam bentuk fakta atau angka yang menjadi dasar pengumpulan informasi disebut data. Kemudian subyek yang di ambil datanya akan menghasilkan kesimpulan. Peneliti menggunakan kuesioner yang disebarakan pada karyawan PT. Samsung Elektronik Indonesia untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data Penelitian**

Survei berbasis kuesioner adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang akan dijawab oleh peserta penelitian agar peneliti dapat mengumpulkan data lapangan atau empiris untuk mengatasi masalah penelitian dan menguji hipotesis yang sudah ada sebelumnya (Sugiyono, 2018). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tabulasi dengan skala

likert untuk setiap pertanyaan dan skor jawaban satu sampai lima untuk setiap item.

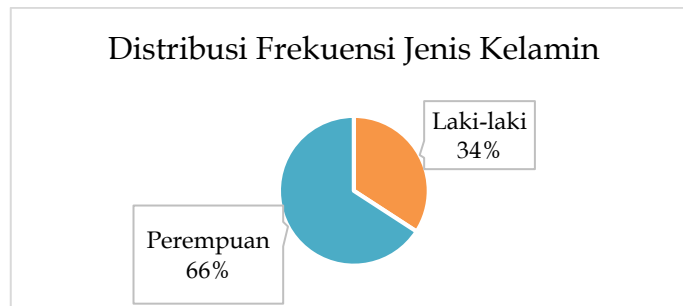
## HASIL PENELITIAN

### Dekripsi Karakteristik Responden

Profil subjek penelitian yang mampu memberikan tanggapan atau temuan penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan disebut sebagai karakteristik responden. Dalam studi ini, responden dikategorikan menurut usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama masa kerja.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah karakteristik khusus gender responden dalam penelitian ini:



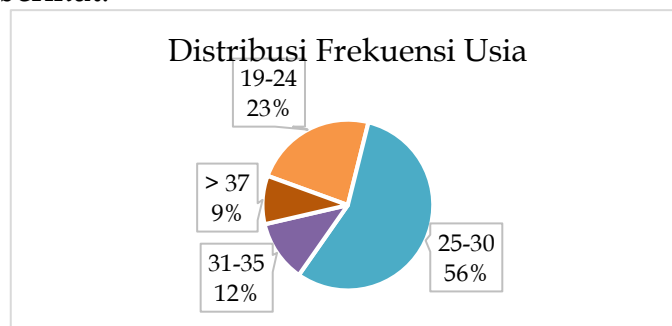
**Gambar. 2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin**

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (data diolah)

Berdasarkan Gambar. 2, diketahui bahwa karakteristik responden laki-laki sebanyak 41 orang (34,17%), sedangkan karakteristik responden perempuan sebanyak 79 orang (65,83%). Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak jumlahnya daripada responden perempuan.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Gambar. 3 diketahui bahwa karakteristik responden dengan usia responden 19-24 tahun sebanyak 28 orang (23,33 persen), usia responde 25-30 tahun sebanyak 67 orang, usia responde 31-35 tahun sebanyak 14 orang (11,67 persen), dan usia responde di atas 37 tahun sebanyak 11 orang (9,57%). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perawat berusia 25 hingga 30 tahun merupakan mayoritas responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

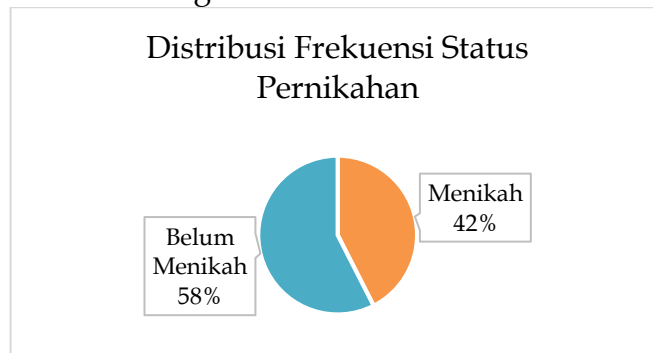


**Gambar. 3 Distribusi Frekuensi Usia**

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (data diolah)

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Dalam penelitian ini, responden berdasarkan status perkawinan memiliki karakteristik sebagai berikut:



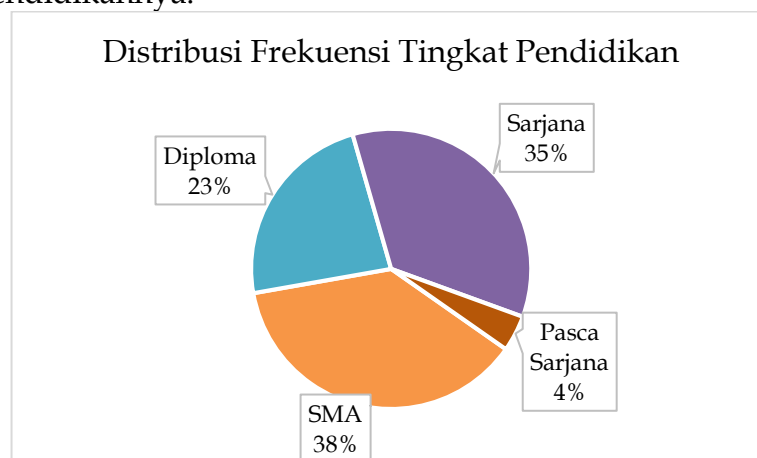
**Gambar 4. Distribusi Frekuensi Status Pernikahan**

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (data diolah)

Berdasarkan Gambar. 4 karakteristik responden yang belum menikah adalah sebagai berikut sebanyak 69 responden (57,50%) dan responden yang menikah adalah sebanyak sebanyak 51 responden (42,50%). Hal ini mengindikasikan responden yang belum menikah lebih dominan dibandingkan responden yang belum menikah.

**d. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Karakteristik responden dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan tingkat pendidikannya:



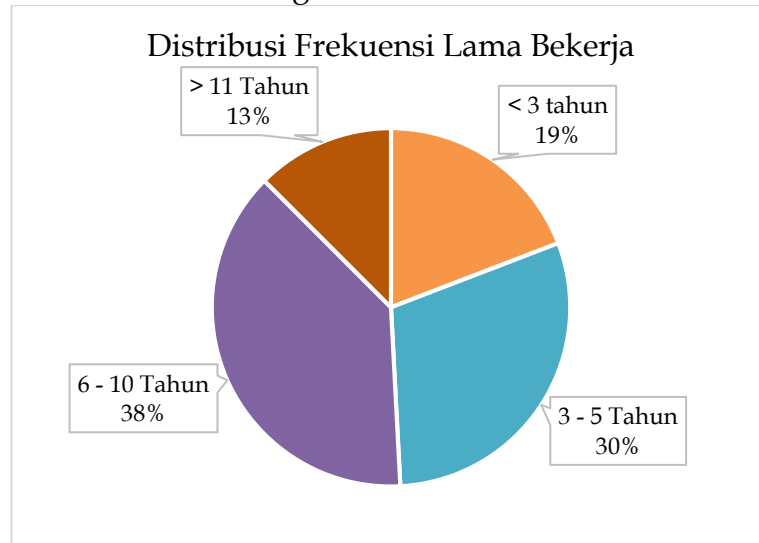
**Gambar. 5 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan**

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (data diolah)

Gambar. 5 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dan menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah lebih dari 45 responden (37,50%), kualitas responden dengan tingkat pendidikan Diploma berjumlah 28 responden (23,33%), kualitas responden dengan gelar pendidikan Sarjana berjumlah 42 responden (35,00%), dan kualitas responden dengan gelar pelatihan Pascasarjana berjumlah 5 responden (4,17%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA.

**e. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Berdasarkan lamanya masa kerja, responden penelitian ini mempunyai karakteristik sebagai berikut:



**Gambar 6. Distribusi Frekuensi Lama Bekerja**

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (data diolah)

Berdasarkan Gambar IV.6 diketahui bahwa karakteristik responden dengan masa kerja dibawah 2 tahun adalah sebanyak 23 responden (19,17%), responden dengan masa kerja 3-5 tahun adalah sebanyak 36 responden (30%), responden dengan masa kerja 6-10 tahun adalah sebanyak 46 responden (38,3%), dan responden dengan masa kerja diatas 11 tahun adalah sebanyak 15 responden (12,50%). Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi responden dengan lama bekerja 6-10 tahun.

**Distribusi Jawaban Responden**

Setiap item pernyataan dari setiap variabel harus diselesaikan oleh 120 karyawan saat kuesioner didistribusikan.

**a. Karakteristik Jawaban Responden *Professional Development* (X)**

Adapun jawaban responden pada variabel *professional development* (X) yang diperoleh akan di tampilkan pada tabel-tabel berikut:

**Tabel. 1 Jawaban Responden Variabel *Professional Development* (X)**

No	Pernyataan	Kategori					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Karir saya sudah sesuai dengan keahlian yang saya miliki.	4	41	12	28	35	3.408
2	Perusahaan memberikan kesempatan karir yang sama untuk semua karyawan.	4	36	7	29	44	3.608
3	Pelatihan yang diberikan Perusahaan membantu saya dalam mengukur sejauh mana kebutuhan karir saya.	2	42	17	23	36	3.408
4	Perusahaan selalu menyebarkan informasi mengenai kesempatan berkarir.	2	38	17	26	37	3.483
5	Perusahaan memberikan informasi yang jelas mengenai kesempatan berkarir.	4	38	21	17	40	3.425

6	Perusahaan memberikan rencana karir yang jelas kepada setiap karyawan.	2	39	16	30	33	3.441
7	Kebutuhan dan kesempatan karir dalam Perusahaan sudah sesuai.	2	40	17	23	38	3.458
8	Pelatihan yang diberikan telah membantu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.	2	39	20	21	38	3.450

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Ditinjau melalui tabel. 1, tanggapan responden adalah sebagai berikut variabel *professional development* pada pernyataan, "Perusahaan memberikan kesempatan karir yang sama untuk semua karyawan" memiliki nilai mean tertinggi sebesar 3,608. Hal ini mengi PT. Samsung Elektronik Indonesia Wilayah Sumut 02 Medan sudah adil dalam memberikan kesempatan karir kepada semua karyawan. Nilai dengan mean terendah ada pada pernyataan, "Pelatihan yang diberikan Perusahaan membantu saya dalam mengukur sejauh mana kebutuhan karir saya" memiliki nilai mean sebesar 3,408. Hal ini mengidentifikasi ada permasalahan dimana pelatihan yang diberikan belum mampu membantu karir para karyawan dengan maksimal.

#### b. Karakteristik Jawaban Responden Jenjang Karir (Z)

Tanggapan responden terhadap variabel jenjang karir (Z) akan ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel. 2 Jawaban Responden Variabel Jenjang Karir (Z)**

No	Pernyataan	Kategori					Mea n
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Perusahaan memberikan kesempatan rotasi untuk peningkatan kompetensi kepada setiap karyawan.	0	39	21	18	42	3.52 5
2	Prestasi kerja saya menentukan kemajuan karir saya di dalam perusahaan.	0	39	11	26	44	3.62 5
3	Pelatihan yang saya peroleh memungkinkan saya melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi.	7	34	15	19	45	3.50 8
4	Perusahaan memberikan kesempatan terbuka bagi saya untuk mengembangkan karir.	9	31	11	23	46	3.55 0
5	Saya menerima perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja.	9	32	15	15	49	3.52 5
6	Perusahaan memperhatikan rencana karir bagi semua karyawan secara adil.	7	32	16	12	53	3.60 0
7	Saya puas dengan sistem promosi yang ada diperusahaan.	2	39	19	14	46	3.52 5
8	Perusahaan menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada setiap karyawan.	2	37	12	29	40	3.56 6

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel. 2, tanggapan responden ialah variabel jenjang karir pada pernyataan, "Prestasi kerja saya menentukan kemajuan karir saya di dalam perusahaan" memiliki nilai mean tertinggi sebesar 3,625. Hal tersebut mengidentifikasi PT. Samsung Elektronik Indonesia Wilayah Sumut 02 Medan menentukan karir karyawan sesuai dengan prestasi kerjanya. Nilai dengan mean terendah ada pada pernyataan, "Pelatihan yang saya peroleh memungkinkan saya melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi" memiliki nilai mean sebesar 3,508. Hal ini mengidentifikasi bahwa ada permasalahan dimana pelatihan yang diberikan belum maksimal, dimana beberapa responden merasa belum yakin dapat melakukan pekerjaan yang lebih tinggi.

**c. Karakteristik Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)**

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang diperoleh akan ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel. 3 Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Kategori					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	6	39	20	20	35	3.325
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	0	45	15	18	42	3.475
3	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	0	46	10	29	35	3.441
4	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan	2	41	9	36	32	3.458
5	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.	2	42	12	27	37	3.458
6	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya	4	40	12	23	41	3.475
7	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	13	32	7	27	41	3.425
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.	9	37	18	13	43	3.366

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat kita lihat pada pernyataan berdasarkan Tabel. 3, "Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan" memiliki nilai mean tertinggi sebesar 3,458. Hal ini mengindikasikan karyawan pada PT. Samsung Elektronik Indonesia Wilayah Sumut 02 Medan dapat berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan kepada dengan hasil yang memuaskan. Nilai dengan mean terendah ada pada pernyataan, "Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan." memiliki nilai mean sebesar 3,325. Hal ini menunjukkan bahwa ada permasalahan dimana kualitas pekerjaan yang dikerjakan karyawan belum sesuai dengan standar perusahaan.

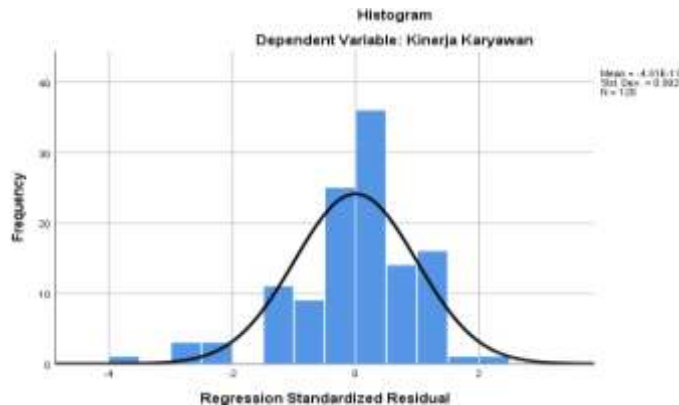
## Hasil Pengujian Asumsi Klasik

### Hasil Uji Normalitas Data

Pengujian yang dikenal sebagai uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menentukan apakah distribusi data dalam sekelompok data atau variabel terdistribusi normal atau tidak.

### Hasil Uji Normalitas Histogram

Dalam penelitian ini, uji normalitas histogram menghasilkan hasil sebagai berikut:



**Gambar. 7 Hasil Uji Normalitas Histogram**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0

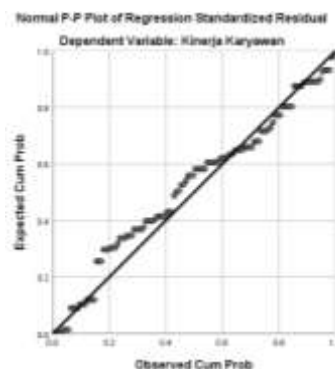
Dari Gambar. 7 diketahui data terdistribusi normal, sebagaimana dibuktikan oleh garis berbentuk lonceng dan konveksitas seimbang di tengah histogram.

### Hasil Uji Normalitas P-Plot

Uji normal probability plot (P-Plot) ialah sebuah metode yang digunakan untuk menguji kenormalan. Uji normal probability plot memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Nilai residu dikatakan terdistribusi normal jika titik-titik atau data mendekati atau mengikuti garis diagonal.
2. Nilai residu tidak terdistribusi normal jika titik-titiknya menyebar atau berjauhan dan tidak mengikuti garis diagonal.

Dalam penelitian ini, uji normalitas P-Plot menghasilkan hasil sebagai berikut:



**Gambar.8 Hasil Uji Normalitas P Plot**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0

Hasil uji kewajaran informasi menggunakan gambar P-Plot, seperti yang ditunjukkan pada Gambar IV.8, menunjukkan bahwa titik-titik informasi telah terdistribusi secara konsisten di sekitar garis miring. Gambar ini dapat digunakan untuk menarik kesimpulan bahwa informasi untuk variabel pilihan pembelian ulang terdistribusi secara konsisten setelah selesainya uji kewajaran informasi.

### Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan untuk memastikan lebih lanjut bahwa data sepanjang garis diagonal terdistribusi secara normal. Hal ini dilakukan dengan memeriksa data residual untuk menentukan apakah data tersebut terdistribusi secara normal atau tidak. Jika nilai *Asymp.sig(2-tailed)* > taraf nyata ( $\alpha=0,05$ ) maka data residual berdistribusi normal. Pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Asymp. Sig* sebesar 0,092, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas mendapati hasil sebagai berikut:

**Tabel. 4 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.60290499
	Absolute	.291
Most Extreme Differences	Positive	.215
	Negative <sup>1</sup>	-.291
Test Statistic		.291
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.092 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0

Ditinjau dari tabel. 4 dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Asymp. Sig* sebesar 0,092 jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi normal.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah model regresi dapat melacak hubungan antara variabel otonom. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki hubungan apa pun antara variabel independen. Variabel independen tidak simetris jika saling terhubung. Tabel berikut menampilkan hasil uji multikolinearitas responden berdasarkan kuesioner:

**Tabel. 5 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.841	1.770		.475	.636		
Professional Development	.410	.064	.396	6.382	.000	.710	1.409
Jenjang Karir	.536	.061	.541	8.721	.000	.710	1.409

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0

Dari Tabel IV.5 didapati bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar  $1.409 < 10$  serta nilai *Tolerance*  $0,710 > 0,10$  oleh karena itu, model regresi tidak mengungkapkan bukti multikolinearitas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan dalam perbedaan residual model regresi antara satu persepsi dengan persepsi berikutnya. Tabel berikut menampilkan uji heteroskedastisitas berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada responden:

**Tabel. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.664	1.472		2.489	.014
Professional Development	.110	.053	.221	2.054	.242
Jenjang Karir	.082	.051	.173	1.608	.110

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0

Berdasarkan Tabel. 6 didapatkan variabel *professional development* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai Sig  $0,242 > 0,05$  dan variabel jenjang karir terhadap kinerja karyawan memiliki nilai Sig  $0,110 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) ini dilaksanakan untuk dapat mengetahui hasil statistik terkait apakah pengaruh dari *professional development* dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan. Hasil uji signifikansi parsial (uji t) dapat dilihat pada Tabel. 8 berikut:

**Tabel.7 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.	
	Unstandardized				Standardized
	Coefficients	Std. Error			Coefficients
	B		Beta		
(Constant)	.841	1.770		.475	.636
Professional Development	.410	.064	.396	6.382	.000
Jenjang Karir	.536	.061	.541	8.721	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0

Berdasarkan Tabel. 7 diperoleh bahwa:

1. Pengaruh *Professional Development* Terhadap Kinerja Karyawan  
Nilai signifikansi variabel *professional development* terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 6,382 < t_{tabel} 1,98$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pengembangan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Region Sumatera Utara 02 Samsung Elektronik Indonesia.
2. Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan  
Nilai signifikansi variabel jenjang karir terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 8,721 < t_{tabel} 1,98$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh jenjang karir di Samsung Elektronik Indonesia, Medan, Region 02 Sumatera Utara.

### Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

Uji F, yang juga dikenal sebagai uji simultan, digunakan untuk menentukan apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen sekaligus atau sekaligus. *Level of significant* ( $< 0,05$ ). Dari tabel distribusi nilai  $F_{tabel}$  dapat dilihat bahwa nilainya adalah sebesar 3,07 dengan keterangan sebagai berikut:

**Tabel. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	ANOVA				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7953.612	2	3976.806	124.551	.000b
Residual	3735.713	117	31.929		
Total	11689.325	119			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Jenjang Karir, Professional Development

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0

Dilihat dari Tabel. 8 dapat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 124,511 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,07 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$  oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan dan jenjang karir secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Region Sumatera Utara 02 Samsung Elektronik Indonesia.

### Hasil Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi persamaan I pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825a	.680	.675	5.65059

a. Predictors: (Constant), Jenjang Karir, Professional Development

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0

Dilihat dari Tabel. 9 nilai *Adjusted R Square* variabel kinerja karyawan pada PT. Samsung Elektronik Indonesia Wilayah Sumut 02 Medan adalah sebesar 0,680 hal ini berarti besarnya persentase pengaruh *professional development* dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 68,0% sedangkan sisanya 32,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Persamaan I

Pada penelitian ini, pengujian persamaan I menghasilkan hasil sebagai berikut:

**Tabel. 10 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Persamaan I**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.841	1.770		.475	.636
Professional Development	.410	.064	.396	6.382	.000
Jenjang Karir	.536	.061	.541	8.721	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0

Berdasarkan Tabel. 10 diperoleh regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX + bZ + e$$

$$Y = 0,841 + 0,410 X + 0,536Z + e$$

Persamaan regresi berganda dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai kinerja karyawan adalah 0,841 jika semua variabel pengembangan karir dan tingkat karir ditetapkan nol.
2. Nilai kinerja karyawan adalah 0,410, atau 41,00%, dengan asumsi peningkatan satu satuan dalam pengembangan karir.
3. Nilai kinerja karyawan adalah 0,536 atau 53,6 persen jika terjadi kenaikan jenjang karir satu satuan.

### Hasil Uji Pengaruh Variabel Moderasi

Uji interaksi adalah salah satu metode untuk menguji regresi dengan variabel moderat. Uji Interaksi *Moderated Regression Analysis* (MRA) adalah jenis regresi linier berganda yang persamaannya mencakup beberapa interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Dalam penelitian ini, uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) menghasilkan hasil sebagai berikut:

**Tabel. 11 Hasil Uji Moderasi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized1 Coefficients1 Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
(Constant)	17.737	3.313		5.354	.000
Professional Development	-.287	.133	-.277	-2.157	.033
Jenjang Karir	-.132	.128	-.134	-1.037	.302
Professional Development*Jenjang Karir	.026	.004	1.212	5.788	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0

Persamaan moderasi yang tercantum dalam Tabel IV.11 diperoleh dari hasil uji *Moderated Regression Analysis* (MRA):

$$Y = 17,737 - 0,287 X - 0,132 Z + 0,026 XZ + e$$

Berdasarkan hasil persamaan moderasi tersebut diketahui nilai signifikansi pada variabel XZ adalah  $0,000 < 0,05$  ditarik kesimpulan bahwa jenjang karier dapat memoderasi dampak pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Koefisien Determinasi Variabel Moderasi

Uji koefisien determinasi dari hasil kuisioner yang telah didistribusikan kepada responden dengan variabel moderasi dapat ditinjau dari tabel berikut:

**Tabel. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Moderasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 <sup>a</sup>	.752	.746	4.99875

a. Predictors: (Constant), Professional Development\*Jenjang Karir, Professional Development, Jenjang Karir

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0

Pada tabulasi.12 diketahui nilai *adjusted R square* variabel kinerja karyawan pada PT. Samsung Elektronik Indonesia Wilayah Sumut 02 Medan adalah sebesar 0,746 hal ini berarti jenjang karier mampu memperkuat pengaruh *professional development* terhadap kinerja karyawan dan besarnya persentase pengaruh *professional development* terhadap kinerja karyawan dengan jenjang karier sebagai variabel moderasi adalah sebesar 74,6% sedangkan sisanya 25,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menguji keandalan temuan. Pembahasan hasil pemeriksaan dapat diartikan sebagai pertimbangan khusus ilmuwan untuk memberikan klarifikasi dan penerjemahan hasil eksplorasi yang telah dijabarkan untuk menjawab pertanyaan dalam eksplorasinya. Hasil penelitian menguji keandalan temuan. Dalam pembahasan temuan, dapat dirangkum gagasan awal peneliti untuk memberikan penjelasan dan penafsiran terhadap hasil penelitian yang dianalisis guna menjawab pertanyaan penelitian.

### **Pengaruh Professional Development Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa professional development berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samsung Elektronik Indonesia Wilayah Sumut 02 Medan. Hal ini terlihat dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai thitung  $10,284 > t_{tabel} 1,98$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya apabila professional development yang dialami karyawan meningkat kinerja karyawan akan meningkat akibat hal ini, sedangkan kinerja karyawan akan turun akibat kurangnya pengembangan karir. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah diselesaikan oleh Sari dan Rahyuda (2022) yang menemukan bahwa Pengembangan karier membuat karyawan lebih mudah termotivasi untuk mengerjakan tugasnya dengan baik, yang dapat membantu atau menghambat karyawan bekerja lebih giat.

Professional development adalah peningkatan diri karyawan melalui pembelajaran dan pelatihan untuk memajukan karir. Perusahaan mungkin menawarkan sesi pelatihan untuk mendidik karyawannya lebih lanjut, namun seorang karyawan biasanya mengerjakan pengembangan profesionalnya sendiri secara mandiri. Ada banyak cara bagi seorang karyawan untuk mengembangkan profesionalitasnya, seperti mengikuti kelas online, mengikuti lokakarya, mengikuti seminar, atau mempelajari sendiri keterampilan yang baru. Pengembangan profesional juga dapat mengacu pada mengikuti perkembangan tren baru di bidang yang diminato dan menerapkan praktik baru pada metode karyawan saat ini.

Pengembangan profesional penting karena dapat menjadikan karyawan yang lebih baik. Professional development membantu karyawan menerima lebih banyak peluang untuk kemajuan karier, seperti promosi atau transfer lateral. Professional development dapat menjadikan karyawan sebagai kandidat yang lebih diinginkan karena pengetahuan dan tingkat keahlian di bidang yang dimiliki. Professional development meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan, namun perusahaan juga mendapat manfaat dari pertumbuhan karyawan karena dapat meningkatkan kinerjanya.

## **Pengaruh Professional Development Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Jenjang Karir Sebagai Variabel Moderasi**

Berdasarkan uji moderated regression analyze (MRA) diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel XZ adalah  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa jenjang karir mampu memoderasi pengaruh professional development terhadap kinerja karyawan. Pengembangan profesional adalah proses berkelanjutan dari kesadaran diri, penerapan, dan refleksi tentang cara terbaik menerapkan kekuatan dan keterampilan karyawan di dunia kerja. Dengan didukung oleh jenjang karir yang jelas dan adil, maka karyawan akan bekerja dengan maksimal dan hal tersebut akan meningkatkan kinerja.

Dengan dukungan penuh dari karyawan yang berkualifikasi dan berpengalaman melalui penelitian terhadap jenjang pekerjaan organisasi atau kelembagaan dari bawah ke atas, jenjang karier biasanya disiapkan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam mengembangkan bisnisnya. Karyawan yang sudah memberikan hasil kerja yang baik tentunya akan mengharapkan apresiasi dari perusahaan dalam bentuk finansial maupun non finansial. Salah satu bentuk non finansial ialah jenjang karir dan kesejahteraan lainnya seperti asuransi kesehatan dan lain sebagainya. Oleh karena itu perusahaan juga harus mempersiapkan program jenjang karir yang sesuai dengan kemampuan serta hasil kerja keras karyawan yang paling berkompeten sebagai media apresiasi terhadap karyawan.

Jenjang karir mampu menjadi solusi untuk menghindari kejenuhan karyawan di dalam organisasi. Metode jenjang karir mampu memaksimalkan keterampilan dalam menerapkan praktik, yang kemudian dapat meningkatkan praktik, meskipun pada kenyataannya, pada awal partisipasi, satu-satunya tujuan adalah pengembangan karir dan peningkatan keterampilan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi variabel moderasi diketahui bahwa nilai adjusted R square variabel kinerja karyawan pada PT. Samsung Elektronik Indonesia Wilayah Sumut 02 Medan adalah sebesar 0,7461 hal ini berarti jenjang karir mampu memperkuat pengaruh professional development terhadap kinerja karyawan. Penemuan dalam penelitian ini sejalan dengan eksplorasi masa lalu yang diarahkan oleh Chen, dkk. (2004), Marquis & Huston (2010), Fakry Gaffar (1987), Hasibuan (2012), Sulistyawati, dkk. (2016), Afriani, dkk. (2017), Noprianty (2019), dan Fauziah, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa jenjang karir memiliki pengaruh positif serta sebagai variabel yang memperkuat professional development.

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Kesimpulan berikut didapati oleh peneliti berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini:

1. Professional development berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samsung Elektronik Indonesia Wilayah Sumut 02 Medan.
2. Jenjang karir mampu memoderasi pengaruh professional development terhadap kinerja karyawan pada PT. Samsung Elektronik Indonesia Wilayah Sumut 02 Medan.

3. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diketahui jenjang karir mampu memperkuat pengaruh professional development terhadap kinerja karyawan

Penulis mengajukan sejumlah saran yang dapat dijadikan masukan berdasarkan temuan, pembahasan, dan simpulan penelitian sebelumnya. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada PT. Samsung Elektronik Indonesia Wilayah Sumut 02 Medan agar tetap melakukan peningkatan program-program mengenai professional development dan jenjang karir karena dilihat hasil penelitian, variabel tersebut ini mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Untuk analisis selanjutnya, sebaiknya eksplorasi diperluas sehingga diperoleh data yang lebih lengkap tentang faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

### **PENELITIAN LANJUTAN**

Sebaiknya perusahaan dan para pimpinan yang terkait di dalam perusahaan melakukan evaluasi secara rutin untuk mengkaji kinerja karyawannya agar bisa dilakukan peningkatan melalui proses professional development agar karyawan dapat termotivasi dan terpaacu untuk berkontribusi lebih maksimal.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afriani, et all. (2017). Dukungan Atasan dan Teman Sejawat Mempengaruhi Ekspetasi Perawat dalam Penerapan Jenjang Karir. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, Volume 20 No.2.
- Ammar, et all. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 7, 2019 :4676-4703, Vol. 8, No. 7. DOI:<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p24>.
- Atty, et all. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.
- Cahyono, et all. (2022). Manajemen Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (PNS). *Media Manajemen Pendidikan*
- Chen, et all. (2015). Investigasi Program Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Pengembangan Profesional dan Produktivitas : Kasus Taiwan. Vol 7, No.4. *Jurnal Human Resource Development*. DOI: 10.1080/1367886042000246049.
- Depkes RI. (2013). Petunjuk Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit.
- Dwi, et all. (2016). Pengaruh Pengembangan Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK Kencana Bandung.
- Faradistia. (2013). Motivasi Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK SULUT CABANG CALACA. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4. *Jurnal EMBA*.
- Fauziah, et all. (2021). Faktor Motivasi Dengan Implementasi Sistem Jenjang Karir Perawat Pelaksana`. *Journal Of Telenursing*.
- Hariyati, et all. (2017). Correlation between Career Ladder, Continuing Professional Development and Nurse Satisfaction: A Case Study in Indonesia. *International Journal of Caring Sciences*. *Jurnal Internasional Ilmu Kepedulian*.
- Heryanto, et all. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Guru SMK DI kota Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*.
- Jaradeh, et all. (2010). Continuous Professional Nursing Experience.