

Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga

Ayu, Heriyawan Hutagalung, Nelly Azwarni Sinaga
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga
ayusibolga@gmail.com

ABSTRACT

One resource that has a very important role in the progress of an organization is human resources. Therefore, every organization will always try to obtain quality human resources who are able to work effectively. HR's work commitment to the organization can grow if they have the opportunity to develop their careers. Apart from career development, organizations also need to pay attention to how the organization is able to provide job satisfaction for existing human resources. Like one government organization, namely the Sibolga City Regional Revenue and Asset Financial Management Agency, there are several problems that arise in employee career development and low levels of employee job satisfaction. The purpose of this research is to find out whether career development and job satisfaction influence employee performance at the Sibolga City Regional Revenue and Asset Financial Management Agency. The results of the research show that the results of the Validity test carried out show that the corrected item total correlation value is above the critical r value of 0.30, which means that all the question items for the two variables are declared valid. The results of the reliability test show that the Cronbach Alpha value obtained is above 0.6, so that all measuring instruments used are declared reliable and meet the requirements. The correlation coefficient shows a positive relationship between Career Development (X_1) and Job Satisfaction (X_2) with employee performance at the Sibolga City BPKPAD Office. The coefficient of determination obtained was 0.648, this means that career development and job satisfaction have an effect of 64.8%. From the results of testing the research hypothesis, it is stated that career development has an effect on employee performance at the Sibolga City Regional Revenue and Asset Financial Management Agency Office, which is proven and acceptable

Keywords: *SDM, organisasi, pegawai, pemerintahan, BPKPAD Sibolga*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam menumbuhkan komitmen organisasi melalui pengembangan karir yang efektif dan strategi kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi untuk pengembangan karir (OSCD) secara signifikan meningkatkan komitmen karyawan, yang pada gilirannya mengurangi niat pergantian, terutama di pengaturan perawatan kesehatan (Wu & Liu, 2022). Selain itu, praktik manajemen SDM yang efektif, termasuk strategi manajemen bakat, sangat penting untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan pengembangan karyawan, sehingga meningkatkan kinerja dan keberlanjutan secara keseluruhan (Yang et al., 2022) (Divekar & Raman, 2020). Selain itu, fokus pada kepuasan kerja, yang mencerminkan keadaan emosi positif karyawan mengenai pekerjaan mereka, sangat penting untuk mempertahankan tenaga kerja yang termotivasi (McCracken et al., 2016). Secara kolektif, elemen-elemen ini menggarisbawahi pentingnya mengintegrasikan pengembangan karir dan inisiatif kepuasan kerja untuk menumbuhkan tenaga kerja yang berkomitmen dan berkinerja tinggi.

Masalah yang diamati di Badan Manajemen Pendapatan dan Keuangan Aset Regional Sibolga mengenai pengembangan karir karyawan dan kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan beberapa faktor yang disorot dalam literatur. Pertama, keterputusan antara persepsi manajerial dan pengalaman karyawan dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja, karena manajer sering melebih-lebihkan efektivitas mereka, memperburuk ketidakpuasan karyawan ketika harapan tidak selaras (Song & Meier, 2020). Selain itu, kurangnya penugasan tugas yang sesuai relatif terhadap keterampilan karyawan dapat berkontribusi pada perasaan frustrasi dan motivasi rendah, yang sangat penting untuk kesejahteraan ("A systematic review on well-being and ill-being in working contexts: contributions of self-determination theory", 2023). Selain itu, pengaruh hubungan tempat kerja dan kedekatan emosional dengan kepemimpinan dapat menutupi promosi berbasis prestasi, yang mengarah pada persepsi ketidakadilan dan penurunan kepuasan kerja (Shu et al., 2022). Terakhir, kehadiran pengucilan di tempat kerja dapat

semakin mengurangi kesejahteraan karyawan, menyoroti pentingnya kepemimpinan yang mendukung dalam menumbuhkan lingkungan kerja yang positif (Jang & Chen, 2022). Secara kolektif, faktor-faktor ini menunjukkan bahwa meningkatkan kualitas pekerjaan dan mengatasi kesenjangan persepsi sangat penting untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan telah dilaksanakan pada bulan Agustus 2023 s/d bulan September 2023 di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga Jl. S. Parman No. 62 Sibolga, Provinsi Sumatera Utara.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKPAD Kota Sibolga. Pada penelitian ini, populasi sampel yang diambil adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berjumlah 53 orang yang ada pada BPKPAD Kota Sibolga.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif. Sedangkan untuk sumber data yang digunakan adalah data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan cara sebagai berikut: a). Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan. b). Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan kuisioner.

Untuk keperluan pengujian variabel tersebut dijabarkan kedalam indikator-indikator yang bersangkutan, adapun indikator-indikator variabel yang telah dijelaskan dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel
Table 1. Operational Definition of Variables

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Pengembangan karir (X ₁)	Perubahan – perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Siagian (2015:68)	1. Perlakuan yang adil dalam berkarir 2. Kepedulian para atasan langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi 4. Adanya minat untuk dipromosikan 5. Tingkat kepuasaan	Likert
Kepuasan kerja (X ₂)	Sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan Afandi, (2018:74)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja	Likert
Kinerja (Y)	Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Kasmir (2016:182)	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Hubungan antar karyawan	Likert

Sesuai dengan definisi operasional maka aspek-aspek yang terdapat dalam kuisioner adalah aspek Pengembangan karir, Kepuasan kerja dan aspek Kinerja.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Kinerja

No Item	r _{hitung}	r _{kritis}	Kesimpulan
Variabel X1 (Pengembangan Karir)			
Item 1	0.529	0,30	Valid
Item 2	0.610	0,30	Valid
Item 3	0.565	0,30	Valid
Item 4	0.530	0,30	Valid
Item 5	0.604	0,30	Valid
Item 6	0.609	0,30	Valid
Item 7	0.519	0,30	Valid
Item8	0.626	0,30	Valid
Item 9	0.366	0,30	Valid
Item 10	0.609	0,30	Valid
Variabel X2 (Kepuasan Kerja)			
Item 1	0.533	0,30	Valid
Item 2	0.630	0,30	Valid
Item 3	0.645	0,30	Valid
Item 4	0.599	0,30	Valid
Item 5	0.620	0,30	Valid
Item 6	0.630	0,30	Valid
Item 7	0.638	0,30	Valid
Item 8	0.629	0,30	Valid
No Item	r _{hitung}	r _{kritis}	Kesimpulan
Variabel X2 (Kepuasan Kerja)			
Item 9	0.413	0,30	Valid
Item 10	0.627	0,30	Valid
Variabel Y (Kinerja)			
Item 1	0.623	0,30	Valid
Item 2	0.517	0,30	Valid
Item 3	0.720	0,30	Valid
Item 4	0.739	0,30	Valid
Item 5	0.694	0,30	Valid
Item 6	0.621	0,30	Valid
Item 7	0.704	0,30	Valid
Item 8	0.733	0,30	Valid
Item 9	0.569	0,30	Valid
Item 10	0.727	0,30	Valid

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner variabel penelitian baik itu variabel Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Kinerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,30. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Kinerja di atas, dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Kinerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pengembangan Karir	0,854	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,875	Reliabel
3	Kinerja	0,907	Reliabel

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji coba uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 3 diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha masing-masing item pada masing-masing variabel Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Kinerja > 0,60 dan dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Multikolinearitas

Table 4. Multicollinearity Test Results

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangankarir	.535	1.870
	Kepuasankerja	.535	1.870

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2023)

Output Koefisien Korelasi

Table 5. Correlation Coefficient Output

		Correlations		
		Pengembangan Karir	Kepuasan kerja	Kinerja
Pengembangan karir	Pearson Correlation	1	.682**	.744**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	53	53	53
Kepuasankerja	Pearson Correlation	.682**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	53	53	53
Kinerja	Pearson Correlation	.744**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2023)

Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, maka dapat digunakan pedoman dari pendapat Sugiyono (2017:250) menyatakan sebagai berikut:

1. 0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah
2. 0,20 s/d 0,30 = Korelasi rendah
3. 0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang
4. 0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat
5. 0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat

Output Koefisien Determinasi

Table 6. Determination Coefficient Output

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.634	4.15296
a. Predictors: (Constant), Kepuasankerja, Pengembangankarir				
b. Dependent Variable: Kinerja				
Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2023)				

Koefisien Regresi Linier Berganda

Table 7. Multiple Linear Regression Coefficient Output
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.598	3.964		.656	.515
	Pengembangankarir	.511	.128	.457	3.980	.000
	Kepuasankerja	.452	.123	.421	3.672	.001

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2023)

Tabel 8. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Table 8. T Test Results (Partial Test)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.598	3.964		.656	.515
	Pengembangankarir	.511	.128	.457	3.980	.000
	Kepuasankerja	.452	.123	.421	3.672	.001

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2023)

Tabel 9. Hasil Uji F (Uji Anova)

Table 9. F Test Results (Anova Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1588.930	2	794.465	46.064	.000 ^b
	Residual	862.353	50	17.247		
	Total	2451.283	52			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kepuasankerja, Pengembangankarir						
Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2023)						

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai. Dengan uji t yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel (3.980 > 2.00856) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja gawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anisah (2021) yang memilih judul Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BKPP

Semarang. Hasil yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, Selanjutnya penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robin Zheng (2019), Dalam penelitiannya yang berjudul Penaruh pengembangan karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada CV. Karya Gemilang Medan), Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai. Dengan uji t yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel ($3.672 > 2.00856$) dengan tingkat signifikan 0,002 atau lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anisah (2021) dengan judul Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BKPP Semarang. Hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robin Zheng (2019), Dalam penelitiannya yang berjudul Penaruh pengembangan karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada CV. Karya Gemilang Medan), Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3,18 dan F hitung = 46.064. Karena F hitung > F tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anisah (2021) Anisah (2021) yang memilih judul Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BKPP Semarang. Secara simultan (bersama-sama), variabel Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja memiliki kontribusi sebesar 61,2% dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai. Selanjutnya penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robin Zheng (2019), Robin Zheng (2019), Dalam penelitiannya yang berjudul Penaruh pengembangan karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada CV. Karya Gemilang Medan), Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari penelitian ini, instrumen untuk mengukur Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai terbukti valid (*corrected item total correlation* > 0,30) dan reliabel (Cronbach Alpha > 0,6). Uji korelasi menunjukkan hubungan kuat antara Pengembangan Karir ($r = 0,744$) dan Kepuasan Kerja ($r = 0,733$) dengan Kinerja Pegawai. Analisis regresi mengungkap bahwa kedua variabel tersebut bersama-sama menjelaskan 64,8% variasi Kinerja Pegawai, dengan uji t (3.980 dan 3.672) dan uji F (46,064) yang signifikan ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga dapat diterima.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas Ridha-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan jurnal ini. Terimakasih penulis ucapkan kepada dosen pembimbing, Bapak Heriyawan Hutagalung,

S.Pd, M.Pd dan Ibu Nelly Azwarni Sinaga, S.H., SpN, M.B.A., M.M yang telah banyak memberikan masukan, saran dan motivasi kepada penulis. Kepada orang tua yang selalu mendukung penulis dalam keadaan apapun serta semua pihak yang berkontribusi dalam memberikan bantuan kepada penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- A systematic review on well-being and ill-being in working contexts: contributions of self-determination theory. (2023). *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/pr-11-2021-0812>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aisyah et al. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo*. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*. 5 No. 1, 17-24
- Anisah et al (2021). *Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BKPP Semarang*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*. 1. No.1. 25 – 34
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Azwar, S (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Divekar, R., & Raman, R. (2020). Talent Management in Academia – The Indian Business School Scenario. *The International Journal of Higher Education*, 9(2), 184–192. <https://doi.org/10.5430/IJHE.V9N2P184>
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Furchan, H. A. 2013. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama Bandung: Pustaka Setia, Bandung
- Hasibuan, H. Malayu S. P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua*, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Jang, E.-M., & Chen, X. (2022). How Can We Make a Sustainable Workplace? Workplace Ostracism, Employees' Well-Being via Need Satisfaction and Moderated Mediation Role of Authentic Leadership. *Sustainability*, 14(5), 2869. <https://doi.org/10.3390/su14052869>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kuncoro, Mudarajat, 2013, *Metode Penelitian Bisnis dan R & D*, Erlangga, Jakarta
- Mangkunegara A.P.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- McCracken, M., Currie, D., & Harrison, J. (2016). Understanding graduate recruitment, development and retention for the enhancement of talent management: sharpening ‘the edge’ of graduate talent. *International Journal of Human Resource Management*, 27(22), 2727–2752. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1102159>
- Nitisemito. (2016). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2012. *Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Pemerintah RI.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rivai, V.I & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2023, *Pedoman Penelitian Dan Penyusunan Skripsi*, Sibolga/Tapanuli Tengah
- Shu, S., Wang, Y., Kang, H., Wu, C.-H., & Arenius, P. (2022). Understanding the role of job quality in the association of employees' career change to self-employment and job satisfaction. *Personnel Review*, 52(1), 288–303. <https://doi.org/10.1108/pr-03-2021-0212>

- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang dan Lutfi M. (2014). *Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Song, M., & Meier, K. J. (2020). Walking the Walk: Does Perceptual Congruence Between Managers and Employees Promote Employee Job Satisfaction? *Review of Public Personnel Administration*. <https://doi.org/10.1177/0734371X20966646>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Sumadi Suryabrata, 2014. *Metodologi Penelitian* Cetakan Ke 25. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Supranto. J. (2016). *Statistik Teori dan Aplikasi* Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga
- Tohardi, A. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju
- Triatna,C. (2015). *Perilaku Organisasi*..Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Widodo,E.S..(2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wu, H., & Liu, Y. (2022). The relationship between organisational support for career development, organisational commitment, and turnover intentions among healthcare workers in township hospitals of Henan, China. *BMC Primary Care*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12875-022-01753-4>
- Yang, X., Yan, S., He, J., & Dong, J. (2022). Review and Prospects of Enterprise Human Resource Management Effectiveness: Bibliometric Analysis Based on Chinese-Language and English-Language Journals. *Sustainability*, 14(23), 16112. <https://doi.org/10.3390/su142316112>
- Zheng, Robin (2019), *Penaruh pengembangan karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada CV. Karya Gemilang Medan)*, Jurnal Ilmiah Smart, Vol.3. No.2.