

SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEKERJAAN UMUM DI KOTA SOLOK**



Disusun Oleh :

DELFI SARTIKA
NPM. 181000461201078

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
TAHUN 2022**

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DI KOTA SOLOK

DELFI SARTIKA

UNIVERSITAS MAHAPUTERA MUHAMMAD YAMIN SOLOK

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan dasar pengembangan karir bagi seorang karyawan meliputi promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan pada masing-masing bagian, pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Penempatan Kerja dimana pimpinan lebih sering mengutamakan kepada karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi (Sarjana atau Pascasarjana) dibandingkan pegawai yang masih berpendidikan SMA untuk menduduki posisi seperti kepala bagian maupun kepala sub seksi dari masing-masing bagian. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan Penempatan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Solok

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Solok yang beralamat di Simpang Denpal Kota Solok. Jenis penelitian menggunakan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer melalui penyebaran kuesioner mengenai pengembangan karir dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *Total sampling*, yaitu sebanyak 85 orang.

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,062 > 1,1988$, dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai nilai t hitungnya juga lebih besar dari t tabel yaitu $3,043 > 1,1988$ dan nilai tidak signifikasinya $0,000 < 0,05$. Berdasarkan dari uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,895 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,11. Hal ini menyatakan bahwa secara bersamaan atau simultan pengembangan karir dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Solok.

Kata kunci : Pengembangan Karir, Penempatan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE SERVICE PUBLIC WORKS IN THE CITY OF SOLOK

DELFI SARTIKA

MUHAMMAD YAMIN SOLOK UNIVERSITY

Based on observations made, the basis for career development for an employee includes promotions carried out by the leadership in each section, education possessed by employees. Work Placement where the leadership more often prioritizes employees who have a higher level of education (Bachelor or Postgraduate) compared to employees who are still educated in high school to occupy positions such as head of section or head of sub-section of each section. The purpose of the study was to determine the effect of career development and work placement on employee performance at the Public Works Department of Solok City

This research was conducted at the Solok City Public Works Office, which is located at Denpal Junction, Solok City. This type of research uses a descriptive quantitative approach. Sources of data used in this study is primary through the distribution of questionnaires regarding career development and job placement have a positive effect on employee performance. The sampling technique was carried out by total sampling, as many as 85 people.

The results show that partially career development has a positive effect on employee performance, the t-count value is greater than t-table, namely $4.062 > 1.1988$, and the significant value is $0.000 < 0.05$ and work placement has a positive effect on employee performance. t table is $3.043 > 1.1988$ and the value is not significant $0.000 < 0.05$. Based on the F test, the Fcount value is 17.895 and the Ftable value is 3.11. This states that simultaneously or simultaneously career development and work placement have a positive effect on employee performance at the Solok City Public Works Office.

Keywords: Career Development, Work Placement and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan yang tidak bisa kita hindarkan. Manusia sebagai salah satu unsur pelaksanaannya harus bisa mengikuti dengan segala perubahan tersebut. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan.

Tugas manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya yang puas dan memuaskan bagi organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses dalam pencapaian tujuan instansi atau organisasi. Dalam penyelenggaraan negara untuk mewujudkan pemerintah yang baik (*Good Governance*) yaitu pemerintah yang bersih, transparan, akuntabel, partisipatif dan mampu menjawab perubahan secara efektif. Peranan Pegawai sipil yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin

serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat, (Yusup, 2020).

Peningkatan kualitas dan kuantitas kerja pegawai pada lembaga-lembaga pemerintah sangat urgent dilakukan, hal ini dikarenakan dengan adanya pengembangan karir pegawai diharapkan pekerjaan dan pelayanan dapat dilakukan dengan baik, namun dalam proses pengembangan karir pegawai yang diinginkan harus mengacu pada analisa kualifikasi serta keahlian yang dimiliki pegawai, ini penting dilakukan supaya pengembangan karir tepat guna, tepat sasaran dan tidak bias dari kebutuhan kerja, yang pada akhirnya akan mendorong profesionalisme pegawai dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. oleh karena itu pimpinan harus memastikan kualifikasi dan keahlian pegawai yang dibutuhkan dalam pengembangan karir.

Kota Solok merupakan kota yang harus dikembangkan, oleh karena itu pengembangan karir untuk semua pegawai harus dilakukan, visi pengembangan karir bagi pegawai sangat terbuka, dengan rekam jejak yang belum memadai pegawai dapat menduduki jabatan-jabatan struktural yang lebih baik, Hal ini terjadi karena minimnya syarat dan rekam jejak yang diperlukan. Hal ini terlihat dengan antusiasnya pegawai yang promosi dari jabatan fungsional ke jabatan struktural. Dengan demikian, akan memotivasi dan terus mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Demikian juga dengan pegawai Dinas Pekerjaan Umum, namun masih dirasakan adanya ketidakpuasan dan belum memenuhi harapan setiap pegawai terhadap Pengembangan Karir baik tentang mutasi, promosi jabatan

dan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan. Hal ini jika dibiarkan berlarut-larut maka dikhawatirkan akan menimbulkan penurunan kinerja pegawai ini dapat dilihat dari pengembangan karir yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Solok.

Pegawai sebagai aset yang paling berharga berperan penting untuk membawa Bank Mandiri menjadi perusahaan dengan kinerja terbaik. Penempatan kerja karyawan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "*The right man on the right place and the right man behind the job*". Hal ini akan membawa suatu instansi kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan karyawan dengan peningkatan kinerja karyawan. Penempatan karyawan secara tepat akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, berdaya guna, dan berhasil guna.

Rendahnya kinerja pegawai yang ditandai dengan penggunaan waktu kerja yang kurang dimanfaatkan dengan baik, dilihat dari jam datang dan jam pulang kantor pegawai yang berbeda-beda. Hal lain yang mengindikasikan rendahnya kinerja pegawai adalah kerjasama antar pegawai yang juga tampak. Maasih adanya pegawai yang menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga penyelesaian tugas kurang sesuai dengan waktu yang ditargetkan Dinas Pekerjaan Umum juga tidak terlepas dari masalah-masalah, seperti masalah Pengembangan Karir para pegawai itu sendiri.

Kajian empirik yang dilakukan oleh Burlian (2020) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Ikan Polonia, terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan

pengembangan karir dan Penempatan Kerja yang diterapkan oleh manajemen Balai Karantina Ikan Polonia Medan sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai yang terlihat melalui dedikasi, loyalitas dan prestasi pegawai, *riset gap* penelitian yang dilakukan oleh Renaldy Massie 2019 menyatakan bahwa pengembangan karir dan penempatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Disamping itu dilihat dari indikator mengenai penempatan kerja yaitu, “posisi jabatan sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan”, latar belakang pendidikan (akademis) tidak menjadi dasar apakah seseorang diunggulkan dalam penempatannya. Hal tersebut dapat dimungkinkan apabila Penempatan Kerja didasarkan atas tingkat keserasian antara persyaratan jabatan dengan kinerja pegawai yang bersangkutan. Sistem pembinaan karier pegawai pada hakekatnya adalah suatu upaya sistematis, terencana yang mencakup struktur dan proses yang menghasilkan keselarasan kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi.

Hasil pengamatan bahwa fenomena yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum menyangkut pengembangan karir, karir yang dilihat berdasarkan hasil pengamatan bahwa pegawai memiliki potensi baik dalam meningkatkan kinerja, masing-masing pegawai memiliki karir dan potensi dalam bidangnya masing-masing, akan tetapi permasalahan yang dihadapi di Kantor PU dimana yang menjadi dasar pengembangan karir bagi seorang karyawan meliputi promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan pada masing-masing bagian, pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, Masalah yang sering terjadi dalam kegiatan penempatan kerja di perusahaan yaitu kurang sesuainya antara

pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya, masih besarnya tingkat perpindahan atau mutasi yang dialami pegawai serta besarnya karyawan yang keluar masuk atau tingginya tingkat turn over pegawai dalam perusahaan tersebut. Dalam Penempatan Kerja dimana pimpinan lebih sering mengutamakan kepada karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi (Sarjana atau Pascasarjana) dibandingkan pegawai yang masih berpendidikan SMA untuk menduduki posisi seperti kepala bagian maupun kepala sub seksi dari masing-masing bagian. Karyawan tetap dan sudah bekerja lama tetapi latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan kriteria pengembangan karir, maka tetap saja karyawan tersebut tidak dapat mengikuti atau mendapat kesempatan pengembangan karir.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas dan hasil kajian empirik yang berbeda-beda, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Solok**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Solok
2. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Solok

3. Apakah pengembangan karir dan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Solok

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Solok
2. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Solok
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan Penempatan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Solok

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak antara lain:

1. Bagi peneliti sendiri

Sebagai bahan acuan guna menambah wawasan pengetahuan mengenai masalah Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai sehingga dapat diperoleh manfaat mengenai pentingnya pengembangan karir dan Penempatan Kerja.

2. Bagi Dinas Pekerjaan Umum

Sebagai Bahan pertimbangan dalam rangka mengambil kebijakan kepada Dinas Pekerjaan Umum Kota Solok khususnya berkaitan dengan

pengembangan karir pegawai dan Penempatan Kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia pada umumnya. serta sebagai bahan masukan bagi Dinas Pekerjaan Umum Kota Solok dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Berguna untuk dijadikan bahan referensi ataupun untuk sebagai data pembandingan sesuai bidang yang akan diteliti oleh peneliti lain.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam melihat dan memahami apa yang akan dibahas dalam skripsi ini, maka penulis menguraikan dalam lima bab yang terdiri dari beberapa sub bab yang dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini terisi tentang landasan teori, hubungan antar variabel, penjelasan dari penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

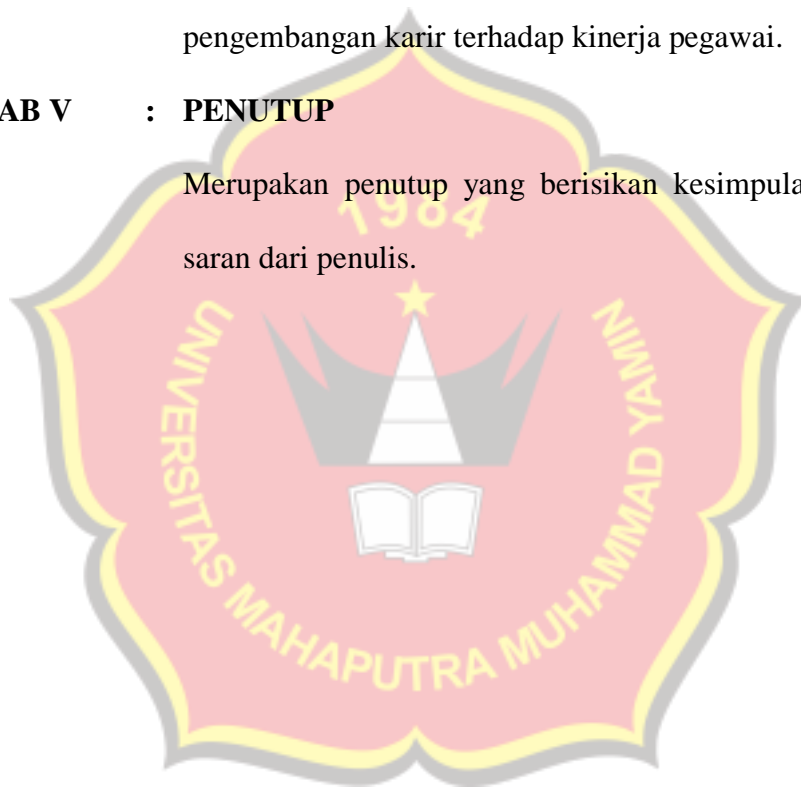
Merupakan metode penelitian akan dijelaskan lokasi dan objek penelitian, jenis penelitian, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teknik sampling, devinisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Merupakan gambaran dinas pekerjaan umum, yang meliputi sejarah singkat, struktur organisasi, serta uraian tugas masing-masing bagian dalam instansi, analisis dan pembahasan yang meliputi analisis karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, analisis perbandingan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

BAB V : PENUTUP

Merupakan penutup yang berisikan kesimpulan dan saran-saran dari penulis.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan diperoleh persamaan regresinya $Y = 15,204 + 0,440 X_1 + 0,255 X_2$ dimana $a = 15,204$, $b_1 = 0,440$, dan $b_2 = 0,255$ hal ini menggambarkan bahwa pengembangan karir, dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Solok.
2. Hasil nilai angka R^2 (*R square*) sebesar 0,513 atau 51,3% hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir (X_1), dan penempatan kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Solok sebesar 51,3%. Sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan uji t didapatkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,062 > 1,1988$, dan nilai signifikannya $0,036 < 0,05$ maka terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Solok
4. Berdasarkan uji t didapatkan nilai t hitungnya juga lebih besar dari t tabel yaitu $3,043 > 1,1988$ dan nilai tidak signifikasinya $0,003 < 0,05$ maka terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Solok
5. Berdasarkan dari uji F tentang pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,895 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,11. Artinya dari hal tersebut dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,895 > 3,11$)

ini menyatakan bahwa secara bersamaan atau simultan Pengembangan Karir dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Solok

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Pekerjaan Umum Kota Solok

Bagi aparatur pemerintah daerah khususnya Lembaga Teknik Pemerintah yang ada di Kabupaten Sijunjung diharapkan dapat lebih meningkatkan Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja karena kejelasan sasaran anggaran dan system pelaporan dalam penyusunan anggaran merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah, dengan partisipasi dari seluruh lembaga teknik.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan agar selalu berupaya dalam meningkatkan kinerja para pegawai pemerintah daerah dengan melakukan peningkatan efektivitas pengendalian dan keterbukaan informasi, sehingga keputusan yang dihasilkan tidak merugikan pihak manapun serta kepercayaan public meningkat terhadap pemerintah daerah

3. Bagi peneliti selanjutnya.

Penelitian selanjutnya diharapkan agar memperluas objek penelitian tidak hanya pada Badan Keuangan, melainkan dapat dilakukan pada sektor swasta seperti perusahaan. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Akib (2018). Analisis Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sinar Galesong Pratama di Makassar. *Jurnal Formatif* 5(1):68–75.
- Arikunto, Suharsimi. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bahri Sucahyo. (2016). Pengaruh Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Dan Kota di Pulau Jawa). *Jurnal. Buletin Ekonomi* Vol. 11, No. 1, April 2020 hal 1-86
- Bulian Jufri. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia: *Jurnal. Disurakarta: STIE AAS*
- Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada: Jakarta
- Elvi Latriani (2021). Pengaruh pengembangan karier terhadap Kinerja Pegawai karyawan pada satlantas Polresta Pekanbaru. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5(2):380–87.
- Flippo. Edwin, B. (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Askara Pratama
- Gomes, Faustino Cardosa. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: UNDIP
- Hady, Yogatama. (2018). Pengaruh Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekrtariat Daerah Kota Malang. *Ekonomis : journal of economics and business* 4 (2), 288-294

- Irmayani Luci (2020). Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia 1. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5(2):380–87.
- Hasibuan S.P, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia edisi Revisi*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Liswaty Pijjara (2019). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga (Dispora) Kabupaten Jenepono. *Jurnal Hikmah* 14(1):62–70.
- Misbahul, M. Ulum (2018). Pengaruh Pengembangan karier Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Blitar. *Jurnal Edukasi* 5(1):49. doi: 10.19184/jukasi.v5i1.8375.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Nurhayati Suprianti (2021). Pengaruh pengembangan karier terhadap Kinerja Pegawai pegawai pada Direktorat Metrologi Bandung. *Jurnal Edukasi* 5(1):49. doi: 10.19184/jukasi.v5i1. 8375.
- Priansa, Hendriawan. (2019). Pengaruh Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di di Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*. Vol.1. No.3 September 2019,hal 99-108.
- Rizki Yuiarti (2020). Pengaruh Penempatan Kerja kerja dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Pegawai Karyawan di Pemerintah Kota Pekalongan. *Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Teknik Informatika* 2(1):84–95.
- Rivai Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sadiyo (2020). Uji Korelasi Pengembangan karier dan Penempatan Kerja kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Dimoderasi Kepemimpinan Kepala sekolah. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam Ngawi* 2(1):61–75.

- Sekaran, (2016). Metodologi Penelitian untuk Bisnis Edisi 4, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Stoner, James A.F. (2016). Manajemen Jilid I. Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). Statistik untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Suprihatin. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. Jurnal. Surakarta: STIE AAS
- Suprihanto, John. (2014). Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE
- Syahrul Said, (2019). Pengaruh Pelaksanaan program Pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Rahandounu Kec. Poasia Kota Kendari. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha 10(1):24–33.
- Tjandinegara (2019). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Pegawaipada CV. Gajaco Utama di Makassar. Jurnal Administrasi Negara 2(4):1977–90.
- Umar, Husein. (2018). Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wahyudi, Bambang. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Bandung: Sulita
- Yuniarsih, Ekawati. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier terhadap kinerja pegawai Pada Hotel Puri Dajuma Resort.” Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha 10(1):24–33.
- Yusup, Mahandinata. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perpajakan Kota Medan. Volume 15 Nomor 2, 2020. Halaman 163-176