

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA DINAS
PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA
MEDAN**

***THE INFLUENCE OF EDUCATION LEVEL AND CAREER
DEVELOPMENT ON THE PERFORMANCE IN DEPARTMENT
OF FIRE PREVENTION AND FIRE FIGHTING MEDAN CITY***

Aldi Ginting¹, Mahasiswa Manajemen Universitas Quality
Rikawati Ginting Munthe², Dosen Manajemen Universitas Quality
Maria Kristina Situmorang³, Dosen Manajemen Universitas Quality
Jl. Ngumban Surbakti no. 18, Kode Pos 12345, Indonesia

sumanginting1@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan kota medan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil yang didapat menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan secara parsial menunjukkan bahwa (1) tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung}(4,575) > t_{tabel}(1,983)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. (2) Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung}(2,389) > t_{tabel}(1,983)$ dan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$. (3) Tingkat Pendidikan dan Pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R^2) sebesar 0,924 (92,4%) nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($17,613 > 3,08$).

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of education level and career development on the performance of employees of the Medan City Fire and Rescue Service. The type of research used is quantitative research. The research method used is multiple linear regression analysis. The results obtained indicate that the level of education and career development affect the performance of the Medan

City Fire and Rescue Service employees either partially or simultaneously. Partially, it shows that (1) education level influences employee performance, as indicated by $t_{count} (4.575) > t_{table} (1.983)$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. (2) Career Development affects the performance of the Medan City Fire and Rescue Service employees, as indicated by the $t_{count} (2.389) > t_{table} (1.983)$ and a significant level of $0.003 < 0.05$. (3) The level of education and career development simultaneously influences employee performance, as indicated by the value of the correlation coefficient (R^2) of 0.924 (92.4%), the value of F_{count} is greater than $F_{table} (17.613 > 3.08)$.

Keywords: Education Level, Career Development, Performance

PENDAHULUAN

Demi mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan sebagai unsur perekat persatuan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Afandi (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral/etik,

Kemudian menurut Rivai (2014), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kemudian menurut Hasibuan (2016), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut mangkunegara (2015), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja yang telah diuraikan, maka kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap pegawai didalam suatu organisasi baik itu dari segi kualitas dan kuantitas kinerjanya, serta bagaimana cara

pegawai dalam melakukan pekerjaan itu sebagai upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Sinambela (2013) menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tingkat pendidikan menurut Lestari dalam Wirawan (2016) adalah suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi. Kemudian Menurut Nuruni (2014) Tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing instansi dan memperbaiki kinerja instansi dan menurut Sutrisno (2019) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir”. Dan menurut Mangkurnegara (2018) mengemukakan bahwa “pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Berdasarkan rekapitulasi kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan dari bulan Juli sampai Desember 2022 menunjukkan kinerja terendah berada dalam golongan II/c pada bulan desember sebesar 7.250 dan II/d pada bulan desember sebesar 8.338. Golongan II/c dan golongan II/d didominasi oleh jenjang pendidikan SMA/SMK. Hal yang diduga menjadi penyebab belum tercapainya target perusahaan adalah rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai, tingkat pendidikan dapat dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang mendominasi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan adalah jenjang pendidikan SMA/SMK dan Pengembangan Karir yang dilakukan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan tidak tepat waktu.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah (1) mengetahui besarnya pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan, (2) mengetahui besarnya pengaruh Pengembangan Karir Pegawai terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan, dan (3) mengetahui besarnya

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan karir mempengaruhi Kinerja Pegawai secara simultan dan parsial pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan.

Adapun manfaat penelitian ini untuk (1) untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan kompetensi, penilaian prestasi kerja pegawai, dan promosi yang dilakukan telah sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang ada sehingga apa yang diharapkan instansi dapat tercapa (2) merupakan syarat guna memperoleh gelar sarjana manajemen Universitas Quality, (3) penelitian ini bermanfaat untuk memperluas wawasan dan pola pikir dalam menganalisis promosi jabatan Perusahaan, dan (4) sebagai bahan referensi bagi peneliti yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

Adapun indikator tingkat pendidikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengacu pada Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang system pendidikan nasional yaitu : (1) Pendidikan Formal, (2) Pendidikan Informal, (3) Pendidikan Nonformal. Adapun indikator pengembangan karir yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengacu pada teori Priansa (2018) meliputi : (1) Perencanaan Karir, (2) Pengembangan Karir, (3) Pengembangan Karir yang dilakukan oleh Departemen SDM, dan (4) Peranan umpan balik terhadap kinerja. Adapun indikator Kinerja mengacu pada penelitian Kasmir (2019) meliputi : (1) kualitas, (2) Kuantitas, (3) Waktu, (4) Kerja sama antar karyawan, (5) Penekanan Biaya, (5) Penekanan Biaya, dan (6) Pengawasan.

BAHAN DAN METODE

Tempat pebelitian ini dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan. Menurut Sugiyono (2017) Penelitian kuantitatif adalah “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Variabel bebas dalam

penelitian ini yaitu tingkat pendidikan (X_1) dan pengembangan karir (X_2), sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y). Objek dalam penelitian adalah tingkat pendidikan (X_1), pengembangan karier (X_2) dan kinerja pegawai (Y) yang dihasilkan oleh pegawai.

Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah generalisasin yang terdiri atas objek atau subjek tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan yang berjumlah 149 Pegawai. Karena jumlah populasi adalah sebanyak 149 pegawai, maka rumus slovin yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel penelitian ini, dari hasil substitusi rumus slovin maka diketahui jumlah n (sampel) dalam penelitian ini adalah sebanyak 109 pegawai. Oleh karena itu penyebaran kuesioner penelitian ini hanya dilakukan kepada 109 pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, metode kuesioner di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan. Menurut Sugiyono (2013) uji realibilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda karena memenuhi persyaratan uji asumsi klasik yang meliputi (1) uji normalitas, (2) uji heteroskedastisitas, (3) uji multikolinearitas, dan (4) uji autokorelasi.

Untuk melihat pengaruh tingkat pendidikan dan pengembangan karir terhadap kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan maka peneliti melakukan uji t , uji F dan uji determinasi. Pengujian ini dibantu dengan program Statistical Package for Social Science (SPSS) 22.0 For Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Suatu pernyataan dikatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai dari Corrected Item – Total Correlation > dari pada nilai r tabel. Nilai r tabel dapat



diperoleh melalui df (degree of freedom) = $n-k$, dimana n merupakan jumlah sampel, sementara k adalah jumlah butir pernyataan dalam satu variabel.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan (X_1)

Item pernyataan	Corrected Item – Total Correlation	Hasil r_{tabel}	Simpulan
pernyataan 1	0,76374	0,1882	Valid
Pernyataan 2	0,76611	0,1882	Valid
Pernyataan 3	0,81998	0,1882	Valid
Pernyataan 4	0,73204	0,1882	Valid
Pernyataan 5	0,1604	0,1882	Valid

Tabel 2 Uji Validitas Pengembangan Karir (X_2)

Item Pernyataan	Corrected Item - Total Correlation	r_{tabel}	Simpulan
pernyataan 1	0,71176	0,1882	Valid
Pernyataan 2	0,38254	0,1882	Valid
Pernyataan 3	0,58768	0,1882	Valid
Pernyataan 4	0,31105	0,1882	Valid
Pernyataan 5	0,65677	0,1882	Valid

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja (X_3)

Item pernyataan	Corrected Item - Total Correlation	r table	Simpulan
Pernyataan 1	0,07476	0,1882	Valid
Pernyataan 2	0,74018	0,1882	Valid
Pernyataan 3	0,20073	0,1882	Valid
Pernyataan 4	0,58038	0,1882	Valid
Pernyataan 5	0,72891	8,1882	Valid
Pernyataan 6	0,00229	0,1882	Valid
Pernyataan 7	0,616609	0,1882	Valid
Pernyataan 8	0,60086	0,1882	Valid



Pernyataan 9	0,76678	0,1882	Valid
Pernyataan 10	0,73057	0,1882	Valid
Pernyataan 11	0,73183	0,1882	Valid
Pernyataan 12	0,65366	0,1882	Valid
Pernyataan 13	0,41767	0,1882	Valid

Berdasarkan output SPSS uji validitas yang ditampilkan pada Tabel di atas terlihat bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,1882), sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah dengan menggunakan angka koefisien *Cronbach Alpha*. Angka Koefisien ini merupakan koefisien reliabilitas yang paling umum digunakan, karena koefisien ini menggambarkan variasi dari item-item pernyataan untuk format benar atau salah ataupun format lain. Uji reliabilitas ini juga menggunakan keluaran atau *output* dari SPSS. Reliabilitas suatu daftar variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > daripada 0,60.

Tabel 4 Uji Reliabilitas Tingkat Pendidikan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's α	N of Items
.547	5

Tabel 5 Uji Relabilis Pengembangan Karir 2

Reliability Statistics

Cronbach's α	N of Items
.409	5

Tabel 6 Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's α	N of Items
.736	5



Berdasarkan output SPSS uji validitas yang ditampilkan pada Tabel di atas terlihat bahwa semua Variabel memiliki nilai lebih besar dari nilai Cronbach'c Alpha 0,60.

Analisis Linear Berganda

Tabel 7 Analisis Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.908	4.707		4.442	.000
Tingkat Pendidikan	1.019	.223	.400	4.575	.000
Pengembangan Karir	.473	.198	.209	2.389	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 22 for windows dan mengacu pada tabel diatas hasil dari analisis regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 20,908 + 1,019(X1) + 0,473 (X2) + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 20,908. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Tingkat Pendidikan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) tidak mengalami perubahan maka Kinerja (Y) juga tidak mengalami perubahan..
2. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Tingkat Pendidikan (X1) memiliki nilai positif sebesar 1,019. Hal ini menunjukkan jika tingkat pendidikan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,019 satuan. Koefisien bernilai positif artinya



3. menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
4. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,473, Hal ini menunjukkan jika tingkat pendidikan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,473 satuan. Koefisien bernilai positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variable tingkat pendidikan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas pengembangan karir Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan.

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	724.489	2	362.244	17.613	.000 ^b
Residual	2180.117	106	20.567		
Total	2904.606	108			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tabel 5.hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai Fhitung sebesar 17,613 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan demikian Fhitung lebih besar dari Ftabel ($17,613 > 3,08$) dan memiliki nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,005$) yang mempunyai arti bahwa variabel Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan



Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan, yaitu pengujian hipotesis melalui uji t pada penelitian ini mengenai Tingkat Pendidikan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berikut ini adalah hasil pengujian menggunakan SPSS V. 22 yang dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 10 Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.908	4.707		4.442	.000
Tingkat Pendidikan	1.019	.223	.400	4.575	.000
Pengembangan Karir	.473	.198	.209	2.389	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa untuk variabel tingkat Pendidikan (X_1) $t_{hitung} = 4,575 > t_{tabel} = 1,983$, dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Medan. Sedangkan untuk variabel Pengembangan Karir (X_2) $t_{hitung} = 2,389 > t_{tabel} = 1,983$, dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Medan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel X mempengaruhi Variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Berikut ini adalah hasil pengujian menggunakan SPSS V. 22 yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.924	.921	1.535

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Tingkat Pendidikan

Berdasarkan pada tabel 11 diatas maka diperoleh besaran nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas yaitu digunakan *R Square*. Dari analisis regresi diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,924. Nilai Koefisien Determinasi tersebut menunjukkan besaran variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pada penelitian adalah sebesar 92,4% dan sisanya 7,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan. Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota. Variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan adalah pengembangan karir dengan signifikansi 0,003 jauh dibawah rata-rata 0,05 dan besarnya Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan karir

secara serempak terhadap kinerja pegawai sebesar 92,4%, dengan 7,6 % dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, & Azhar dkk. (2018). *Manajemen SDM Strategik : Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- Gomes, F. (2013). *Human Resource Management*. Jakarta: Andi Offset.
- Hakam.M.S(2013). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-pertochina East Java)*. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya. Diakses pada <https://www.neliti.com/id/publications/78181/pengaruh-pendidikan-dan-pelatihan-terhadap-kinerja-karyawan-studi-pada-karyawan>
- Hartatik. (2019). *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Harlie, M. 2013. *Pengaruh Disiplin Kinerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Manajemen Akuntansi, Volume 11, Nomor 2 (117-124)
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Iman, G. (2018). *Analisis Multivariat Dengan Program SPSS Semarang*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Medan: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkurnegara. (2018). *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: Refika Aritama.
- Nuruni, T. (2014). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Siduarjo Kabupaten Sragen*.
- Priansa. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Jakarta.



Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama

Sinambella, & Lijian Poltak. (2013). *Kinerja Pegawai. Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Z, S. O. (2015). *Hubungan Pelatihan Dan Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*. *Jurnal Ekonomi Perpustakaan.upi.edu*, Vol.7, No 40, Hal 328.