

PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN SIMEULUE

Arly Santika

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teuku Umar, Aceh Barat, Indonesia

Email : arlysantika881@gmail.com

Abstrak

The company planning proces requires quality employee performance through the implementation of effective and comprehensive strategies so that company goals can be achieved successfully. To achieve this, talent management and career developmet are nedeed to improve employee performance. This research aims to ideentify and analyze the influence of talent management and career development on employee performance in the Bappeda of Simeulue Regency. This research uses a quantitative descriptive approach where the data used os in the form of numbers. Data collection was carried out using a questionnaire with a likert scale of 1 to 5 which was filled in by employee who had been identified as informans. The research location was at Bappeda Simeulue Regency. With a total 88 respondents for 6 months. The sampling technique used is the saturated sampling method , namely taking samples from the intire populaion. The data analysis method used is multiple linier regression analysis using SPSS 20 software. Based on the results of the analysis, it is proven that talent management has a positive and significant effect on employee performanc and career development has a positive and significant effect on employee performance.

Kata Kunci: *Talent Management, Career Development, Employee Performance.*

Abstrak

Proses perencanaan perusahaan memerlukan kinerja pegawai yang berkualitas melalui penerapan strategi yang efektif dan menyeluruh agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan sukses. Untuk mencapai hal ini, diperlukan manajemen talenta dan pengembangan karier guna meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh manajemen talenta dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dimana data yang digunakan berbentuk angka. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner dengan skala likert 1 hingga 5 yang di isi oleh pegawai yang telah diidentifikasi sebagai informan. Lokasi penelitian yang dilakukan Di Bappeda Kabupaten Simeulue, dengan jumlah responden sebanyak 88 orang selama 6 bulan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh, yaitu pengambilan sampel dari seluruh popuasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 20. Berdasarkan analisis, terbukti bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengembangan karier berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Talent Management, Pengembangsan Karier, Kinerja Pegawai.*

Pendahuluan

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Simeulue dibentuk pasca Bencana Gempa Tsunami tahun 2004. Sebagai bagian dari elemen pendukung Pemerintahan, struktur organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Bappeda di atur oleh peraturan Bupati Simeulue Nomor. 52 Tahun 2018 tentang. Tugas utama Bappeda Kabupaten Simeulue meliputi Perencanaan Pembangunan dalam berbagai sektor seperti keistimewaan Aceh, SDM, Perekonomian SDA, Infrastruktur, Kewilayahan, penelitian Pembangunan, serta pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah.

Keberhasilan tersebut sangat bergantung pada kinerja optimal pegawai didalamnya, dengan upaya peningkatan kinerja melalui manajemen talenta dan pengembangan karier. Didalam instansi atau perusahaan, manajemen talenta bukan hanya tentang merekrut dan memberhentikan, tetapi merupakan proses berkelanjutan yang mencakup pencarian, perekrutan dan pengembangan agar pegawai tetap bertahan di perusahaan. Pemberian promosi jabatan dan kompensasi yang sesuai memastikan bahwa pegawai merasa dihargai dan sesuai dengan standar perusahaan. Menurut Faeni (2023), talenta adalah orang-orang yang mempunyai kelebihan, hal ini membuat mereka diinginkan oleh perusahaan dan dapat dipandang sebagai pemimpin organisasi dimasa depan.

Pengembangan karier difokuskan pada upaya peningkatan organisasi dan selama menghadapi berbagai tantangan, perlu disadari bahwa setiap organisasi harus benar-benar memahami bahwa perkembangan perusahaan dimasa depan sangat bergantung pada kinerja pegawai. Jika perusahaan tidak memiliki tenaga kerja yang kompeten dan kompetitif, perusahaan akan kesulitan untuk bertahan dalam bisnisnya dan dapat mengalami konflik karena ketidak mampuannya bersaing dipasar. Menurut Abraham Manu *et al* (2022), salah satu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan adalah pengembangan karier, yang dapat membantu anggota staf dalam membuat rencana karier masa depan, sehingga baik organisasi maupun tenaga kerja dapat mengoptimalkan potensi diri mereka.

Kinerja umumnya di artikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas. Tercapainya tujuan organisasi menjadi salah satu indikator tingkat kinerjanya, efektivitas administrasi kepegawaian sekarang sangat berperan besar untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang kuat diperkirakan akan menghasilkan kinerja organisasi yang kuat, demi merai target instansi, skema peran tersusun yang diterapkan oleh semua pegawai, akan menghasilkan kinerja yang baik. Jodie Firjatullah *et al* (2024), merasa bahwa pemenuhan tugas yang diberikan oleh seseorang merupakan hal yang menentukan kinerja pekerjaannya untuk mencapai tujuan kerja. Salah satu elemen kunci dalam memastikan kejayaan suatu instansi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja pegawai. Akibatnya, kinerja pegawai berdampak pada kinerja lembaga secara keseluruhan.

Manajemen talenta dan pengembangan karier memiliki hubungan yang kompleks dengan kinerja pegawai, dimana keduanya berperan penting dalam meningkatkan ektivitas dan evesiensi kinerja pegawai didalam organisasi, termasuk di kantor Bappeda. Melalui manajemen talenta, organisasi dapat mengidentifikasi dan mengelola bakat pegawai, terutama kewajiban dan tanggung jawab berdasarkan kemampuan yang diperoleh.

Berdasarkan hal tersebut peneliti berinisiatif membuat sebuah artikel ilmiah berdasarkan studi kasus di kantor BAPPEDA Kabupaten Simeulue dengan judul "Pengaruh *Talent Management* dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue" tujuan peneliti ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa strategi yang di terapkan di kantor BAPPEDA dalam meningkatkan

kinerja pegawai.

Kajian Pustaka

1. Kinerja Pegawai

Kompensasi dan lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hidayat *et al* (2024), memberikan bonus secara tepat dan setimpal bisa meningkatkan mutu pekerjaan. Dari sudut pandang yang berbeda ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja atau upaya pegawai dalam menjalankan peran, tanggung jawab dan wewenangnya dihargai dengan hasil pekerjaan yang sesuai melalui standar dan etika yang berlaku, untuk mendukung perkembangan perusahaan serta pencapaian visi dan misi instansi.

2. Talent Management

Parmenas *et al* (2021), menjelaskan bahwa manajemen bakat meliputi perencanaan, akuisisi, pengembangan dan pemeliharaan bakat. Ini bukan hanya satu tahap perkembangan melainkan sejumlah tahapan yang terintegrasi untuk mengelola pegawai atau calon pegawai dengan kinerja yang sangat baik secara keseluruhan dalam organisasi. Pengembangan bakat, perencanaan karier, perencanaan kesuksesan dan manajemen kinerja merupakan strategi penting untuk menarik talenta dan mempertahankannya dalam organisasi.

3. Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah upaya pegawai atau calon kinerja untuk mencapai tujuan karier dimasa depan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka. Perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan keahlian dan kemampuan pegawai dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pengembangan karier mencakup keperluan, pengajaran dimasa depan serta perancangan sumber daya manusia untuk mengidentifikasi serta mengembangkan potensi karier individu. Menurut Putri & Ratnasari (2019), proses peningkatan keterampilan profesional seseorang untuk mengejar karier yang diinginkan dikenal sebagai pengembangan karier.

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan, maka pengaruh *talent management* dan pengembangan karier dapat digambarkan pada gambar 2.1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Riset dilaksanakan dikantor BAPPEDA Kabupaten Simeulue yang berlokasi di Jalan T.Umar, Air Dingin, Kecamatan Simeulue Timur, Kabupaten Simeulue. Riset dilakukan selama 6 bulan. Riset ini memakai pendekatan kausal asosiatif dengan

pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini berupaya mengevaluasi hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu talent management dan pengembangan karier, dengan variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Metode kuantitatif digunakan untuk menganalisis data yang ada, menggambarkan keadaan perusahaan tanpa manipulasi langsung terhadap variabel atau penciptaan kondisi tertentu dalam penelitian tentang peristiwa yang telah terjadi.

Menurut Zainuddin Iba (2023) populasi dapat diartikan sebagai lingkungan penyearanaan yang mencakup topik yang ditetapkan oleh peneliti untuk diperiksa serta diberi atribut dan fitur tertentu yang menjadi dasar pengambilan kesimpulan. Berdasarkan pada riset ini populasi yang digunakan adalah ialah semua pegawai yang ada di kantor Bappeda Kabupaten Simeulue dengan jumlah kepegawaian sejumlah 88 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan sampling jenuh diterapkan pada strategi sampel riset. Populasi yang relatif kecil, maka sampling jenuh merupakan suatu metode penentuan sampel dimana setiap orang dalam populasi di ambil untuk sampel.

Dalam penelitian memakai 2 jenis data: Data primer merupakan informasi pertama kali dikumpulkan secara langsung melalui wawancara dan kuisisioner kepada responden, seperti yang dijelaskan oleh M Mariani (2022) sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber pustaka dan literatur terkait seperti, yang di jelaskan oleh Levy (2004). Metode pengumpulan data melibatkan penggunaan kuisisioner dan wawancara singkat dengan pihak Bappeda untuk memperoleh informasi yang relevan tentang objek penelitian. Data dari kuisisioner diolah menggunakan skala likert 1-5 untuk menilai tanggapan responden pada pernyataan-pernyataan yang di usulkan.

Pengukuran kinerja pegawai, *talent management* dan pengembangan karier menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi serta perilaku individu atau beberapa orang pada peristiwa, dimana variabel yang di ukur sebagai indikator variabel kemudian indikator tersebut menjadi alat ukur untuk membuat daftar pernyataan. Satu indikator relatif diwakili memakai satu pernyataan dan jawaban pada setiap pernyataan yang menggunakan skala likert yang memiliki ukuran dari sangat positif hingga sangat negatif.

Tabel 1. Skala Likert Kuisisioner Varabel Penelitian

Bentuk jawaban	Simbol	Bobot/Skor
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang setuju	KS	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

Metode Analisis Data yang digunakan adalah: Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas Data, Uji Heterokedastisitas, Uji Multikolinearitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji koefisien determinasi (Uji adjusted R^2), Uji Hipotesis (Uji t dan Uji f).

Berikut hipotesis yang memandu penelitian ini, yang didasarkan pada kerangka dan tinjauan literatur yang di sebutkan di atas:

- H0 : *Talent management* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Simeulue.
- Ha : *Talent management* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Simeulue.
- H0 : Pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Simeulue.

- Ha : Pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Simeulue.
- H0 : Talent management dan pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Simeulue.
- Ha : *Talent management* dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Simeulue.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	<i>Talent management (X₁)</i>			
	TM1	0,805	0,209	<i>Valid</i>
	TM2	0,818	0,209	<i>Valid</i>
	TM3	0,696	0,209	<i>Valid</i>
	TM4	0,818	0,209	<i>Valid</i>
2.	Pengembangan Karier(X ₂)			
	PK1	0,817	0,209	<i>Valid</i>
	PK2	0,836	0,209	<i>Valid</i>
	PK3	0,678	0,209	<i>Valid</i>
	PK4	0,836	0,209	<i>Valid</i>
3.	Kinerja Pegawai (Y)			
	KP1	0,730	0,209	<i>Valid</i>
	KP2	0,449	0,209	<i>Valid</i>
	KP3	0,749	0,209	<i>Valid</i>
	KP4	0,449	0,209	<i>Valid</i>
	KP5	0,817	0,209	<i>Valid</i>
	KP6	0,836	0,209	<i>Valid</i>
	KP7	0,678	0,209	<i>Valid</i>
	KP8	0,836	0,209	<i>Valid</i>
	KP9	0,805	0,209	<i>Valid</i>
	KP10	0,820	0,209	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer diolah 2024

Angka diatas lebih besar dari r tabel, maka Tabel 4.5 membuktikan jika nilai r estimasi setiap indikator yang diperiksa ialah positif, yang berarti bahwa setiap indikasi dalam penelitian ini dianggap valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.952	18

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 4.6 terlihat bahwa seluruh indikator mempunyai nilai *Cronbach alpha* > dari 0,60 yaitu 0,952. Hal ini memperlihatkan jika seluruh variabel penelitian dinilai dapat diandalkan dan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran data (reliable).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.99319384
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.093
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		1.246
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data Primer diolah 2024

Berlandaskan tabel 4.7 dapat disimpulkan nilai *kolmogorov smirnov* membuktikan bahwa nilai signifikansi 0,090 > dari 0,05 sehingga nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardize dCoefficients		Standardize dCoefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.703	1.412		4.038	.000		
	Talent managemen t(X ₁)	.939	.109	.465	8.597	.000	.524	1.909
	Pengembangan Karir (X ₂)	1.148	.113	.549	10.148	.000	.524	1.909

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Primer diolah 2024

Berdasarkan data yang tersaji pada Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel manajemen talenta (nilai toleransi 0,524 > 0,10 dan nilai VIF 1,909 < 10) dan variabel pengembangan karir (nilai toleransi 0,524 > 0,1 dan nilai VIF 1,909 < 10).

Tabel 6. Uji Heterokedastisitas

Coefficients a						
Model		Unstandardize dCoefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.987	.850		3.515	.001
	<i>Talent management</i> (X ₁)	.092	.066	.205	1.395	.167
	Pengembangan Karir (X ₂)	-.126	.068	-.272	-1.850	.068

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data Primer (diolah), 2024

Dari tabel 4.9 ditarik kesimpulan jika nilai signifikansi pada variabel *talent management* dan pengembangan karier > dari 5% atau 0,05. Maka membuktikan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dilakukan dalam melakukan pengujian.

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.703	1.412		4.038	.000
	<i>Talent management</i> (X ₁)	.939	.109	.465	8.597	.000
	Pengembangan Karier(X ₂)	1.148	.113	.549	10.148	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Primer diolah 2024

Dari tabel Regresi tersebut dapat diperoleh persamaan garis regresi linier yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 5,703 + 0,939X_1 + 1,148 X_2 + e$$

Dengan demikian, dapat disimpulkan dari temuan pengujian di atas bahwa faktor manajemen talenta dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R²)

Model Summary				
Model	R ₂	R ₂ Square	Adjusted R ₂ Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.870	.867	3.028

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, *Talent management*

Sumber : Data Primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa uji determinasi koefisien *Adjusted R²* sebesar 0,867 yang berarti 86,7 % kinerja karyawan di Bappeda Kabupaten Simeulue dipengaruhi oleh variabel *talent management* (X_1) dan *pengembangan karir* (X_2) sedangkan sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5202.912	2	2601.456	283.692	.000 ^b
	Residual	779.451	85	9.170		
	Total	5982.364	87			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier (X_2), <i>Talent management</i> (X_1)						

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa df_1 dan df_2 harus dicari terlebih dahulu sebelum menentukan nilai f tabel, yaitu masing-masing sebesar 283,692 dan 0,000. Dengan memakai taraf signifikansi 0,05 maka df_2 ialah nilai sisa dari model ($n-k-1$), dimana n merupakan jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas maka diperoleh df_2 sebesar 1,66. df_1 adalah banyaknya variabel bebas yaitu 2. Jadi, $283,692 > 1,66$ merupakan nilai f hitung $> f$ tabel, dengan nilai $sig\ p = 0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 disetujui, menunjukkan bahwa gabungan pengembangan karir (X_2) dan manajemen talenta (X_1) mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardize dCoefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.703	1.412		4.038	.000
	<i>Talent management</i> (X_1)	.939	.109	.465	8.597	.000
	Pengembangan Karir(X_2)	1.148	.113	.549	10.148	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber : Data Primer diolah 2024

Berdasarkan dari tabel 4.13 menyatakan bahwa nilai f tabel yang diperoleh dari $df = n - k = 82 - 3 = 85$, dimana n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel independen dan variabel dependen. Hal ini dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka diperoleh f tabel adalah 3,104.

Dengan memakai pendekatan analisis regresi linier berganda dalam mengolah data, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Talent Management berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Simeulue.
2. Pengembangan Karier berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Simeulue.
3. Talent Management dan Pengembangan Karier Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Simeulue.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai dampak pengembangan karir dan manajemen talenta terhadap kinerja pekerja di Bappeda Kabupaten Simeulue, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung sebesar 8,597 dengan t tabel sebesar 3,104, hal ini memperlihatkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel, sesuai dengan temuan uji t . Didapat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh manajemen talenta (X_1).
2. Nilai t hitung sebesar 10,148 dengan t tabel sebesar 1,304, hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel, sesuai dengan temuan uji t . Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan karir (X_2).

Referensi

- Faeni, D. P., Jumawan, J., Yohanas, A. A., Adelia, D., Santika, E., Cahyaningsih, N. P., Rahmadiani, R., & Afiyah, N. N. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(3), 196–206. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jimek.v3i3.2467>
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Hidayat, M. F., Maarif, M. S., & Prasetyaningtyas, S. W. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Jasa Bidang Elektrikal dan Mekanikal PT Jayabana Sinergi Utama. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 10(1), 340. <https://doi.org/https://doi.org/10.17358/jabm.10.1.340>
- Levy, F., & Murnane, R. J. (2004). Education and the changing job market. *Educational Leadership*, 62(2), 80. <https://eric.ed.gov/?id=EJ716780>
- Luthfi, M., & Iba, Z. (2023). The Influence Of School Organizational Climate, Work Environment And Job Satisfaction On Teacher Performance At State Junior High School Kutablang Bireuen District. *IndOmera*, 4(7), 29–37. <https://doi.org/https://doi.org/10.55178/idm.v4i7.358>
- Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai

- Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 176–188.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2.1219>
- Mariani, M., & Sari, V. F. (2022). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah terhadap Belanja Barang dan Jasa dengan Budget Ratcheting sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 4(2), 248–260.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24036/jea.v4i2.495>
- Parmenas, N. H., Susanto, P. C., & Perwitasari, E. P. (2021). Model Evaluasi Penerapan Talent Management Pada Perusahaan Armada Trucking. *Jurnal Transportasi, Logistik, Dan Aviasi*, 1(1), 74–81.
<https://doi.org/https://doi.org/10.52909/jtla.v1i1.40>
- Putra, Y. B., & Rizana, D. (2023). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, PEMBERDAYAAN DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DISDUKCAPIL KABUPATEN KEBUMEN. *Mimbar Administrasi Mandiri*, 19(2), 113-132.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>