

Studi Tentang *Leadership Support* Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sumatera Utara

Alfina Syafitri Sitorus, Ezzah Nahrisah
Universitas Harapan Medan

alfinasya28@icloud.com, ezzahnahrisah@gmail.com

Published: August , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *leadership support* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah 181 karyawan tetap pada bidang pemeriksaan Sumut I, II, dan III, dengan sampel sebanyak 125 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode proporsional sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *leadership support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) *leadership support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja; dan (5) pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa *leadership support*, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 76,8%, sedangkan sisanya 23,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dukungan pimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan BPK RI Perwakilan Sumatera Utara.

Kata Kunci: *Leadership Support*, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Badan Pemeriksa Keuangan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of leadership support and career development on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at the Audit Board of the Republic of Indonesia Representative of North Sumatra Province. This study uses a quantitative approach with associative research type. The study population was 181 permanent employees in the North Sumatra I, II, and III audit fields, with a sample of 125 respondents determined using the Slovin formula with a 5% error rate. The sampling technique used proportional sampling method. Data were collected through questionnaires and analyzed using path analysis with SPSS. The results showed that: (1) leadership support has a significant effect on employee performance; (2) career development has a significant effect on employee performance; (3) job satisfaction has a significant effect on employee performance; (4) leadership support affects employee performance through job satisfaction; and (5) career development has a significant effect on employee performance through job satisfaction. The coefficient of determination value shows that leadership support, career development, and job satisfaction simultaneously affect employee performance by 76.8%, while the remaining 23.2% is influenced by other variables outside this study. These findings indicate that increasing leadership support, career development, and job satisfaction together can improve employee performance at the BPK RI Representative of North Sumatra.

Keywords: Leadership Support, Career Development, Job Satisfaction, Employee Performance, Audit Board

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi karena berperan dalam menentukan pencapaian tujuan dan kualitas output yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan karyawan secara optimal agar memiliki keterampilan, perilaku, produktivitas, serta motivasi kerja yang baik. Karyawan yang memiliki motivasi

tinggi diharapkan mampu memberikan kinerja yang optimal dan berkontribusi terhadap perkembangan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun luar individu. Perbedaan kebutuhan, tujuan, dan motivasi menyebabkan tingkat kinerja setiap karyawan berbeda. Oleh sebab itu, kebutuhan material maupun nonmaterial karyawan perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan prestasi dan kinerja mereka.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sumatera Utara, khususnya bidang pemeriksaan I, II, dan III. BPK Perwakilan Sumatera Utara memiliki peranan penting dalam melakukan pemeriksaan terhadap BUMD di Sumatera Utara serta memastikan pelaksanaan tugas sesuai prosedur dan kebijakan yang berlaku. Namun, berdasarkan pra-survei, ditemukan adanya permasalahan terkait kinerja karyawan, antara lain hasil kerja yang belum maksimal, kurangnya kemampuan bekerja secara mandiri, serta perlunya peningkatan kerja sama antarpegawai.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja adalah *leadership support*. Dukungan pimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku dan motivasi karyawan melalui perhatian, pemberian arahan, komunikasi, serta keterlibatan pimpinan dalam pekerjaan. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa *leadership support* di Kantor BPK Perwakilan Sumatera Utara masih belum optimal. Permasalahan yang paling terlihat adalah adanya karyawan yang merasa pimpinan belum memberikan informasi yang jelas dan akurat dalam pelaksanaan tugas, sehingga berpotensi menyebabkan hasil pekerjaan kurang maksimal.

Faktor berikutnya adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan serta mempersiapkan karyawan menghadapi perubahan pekerjaan. Pengembangan karir juga bertujuan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan masih belum maksimal, terutama karena masih terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu serta masih terbatasnya dukungan berupa pelatihan dan pengalaman kerja.

Selain *leadership support* dan pengembangan karir, kepuasan kerja juga menjadi faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan dapat mendorong karyawan untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat memberikan dampak negatif terhadap organisasi karena berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Hasil pra-survei mengenai kepuasan kerja menunjukkan bahwa kondisi kepuasan karyawan di Kantor BPK Perwakilan Sumatera Utara masih belum optimal. Beberapa indikator memperoleh tanggapan negatif atau kurang puas, terutama terkait pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik. Sebanyak 43% responden memberikan jawaban yang menunjukkan ketidakpuasan pada beberapa indikator. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya perhatian organisasi terhadap penghargaan, supervisi, tunjangan, komunikasi, dan aspek lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan berbagai permasalahan tersebut, *leadership support*, pengembangan karir, dan kepuasan kerja dipandang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dukungan pimpinan yang baik, kesempatan pengembangan karir, serta terciptanya kepuasan kerja diharapkan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi dan menyelesaikan tugas secara lebih optimal. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji **“Studi tentang Leadership Support dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sumatera Utara.”**

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara *leadership support* dan pengembangan karir sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian dilaksanakan di BPK RI Perwakilan Sumatera Utara pada Oktober 2024–Agustus 2025 dengan populasi 181 karyawan tetap pada bidang pemeriksaan Sumut I, II, dan III, sedangkan sampel sebanyak 125 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% dan didistribusikan

secara proporsional. Data yang digunakan berupa data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner kepada responden. Variabel penelitian meliputi *leadership support* dengan enam indikator, pengembangan karir dengan lima indikator, kepuasan kerja dengan sembilan indikator, dan kinerja dengan enam indikator yang diukur menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, serta analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji t) dan koefisien determinasi (R^2), sedangkan pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening diuji menggunakan *Sobel Test* dengan kriteria nilai Z lebih dari 1,96 untuk menunjukkan adanya efek mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1.4 Hasil Uji Kualitas Data

1.1.4.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan yang diberikan kepada responden didalam mendefinisikan suatu variabel. Untuk mengetahui apakah suatu item valid atau tidak maka dilakukan perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} berarti item valid. Untuk validitas *leadership support* dapat dilihat pada tabel:

Tabel IV.10

Hasil Uji Validitas Instrumen *Leadership Support* (X_1)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,681	0,176	Valid
2.	0,399	0,176	Valid
3.	0,605	0,176	Valid
4.	0,373	0,176	Valid
5.	0,351	0,176	Valid
6.	0,624	0,176	Valid
7.	0,641	0,176	Valid
8.	0,613	0,176	Valid
9.	0,590	0,176	Valid
10.	0,655	0,176	Valid
11.	0,683	0,176	Valid
12.	0,588	0,176	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

Tabel IV.10 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel *leadership support* yang mempunyai 12 pernyataan nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,176), sehingga disimpulkan bahwa item kuesioner pada variabel *leadership support* dapat dinyatakan valid. Hal ini menjelaskan bahwa keberadaan adanya dukungan kepemimpinan di kantor BPK Sumut bagi karyawan sangat penting agar semua karyawan diberikan dukungan secara merata dalam melakukan tugas bagi kepentingan kantor BPK.

Untuk hasil uji validitas pada variabel pengembangan karir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.11

Hasil Uji Validitas Instrumen Pengembangan Karir (X_2)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,712	0,176	Valid
2.	0,642	0,176	Valid
3.	0,800	0,176	Valid
4.	0,757	0,176	Valid
5.	0,857	0,176	Valid
6.	0,650	0,176	Valid
7.	0,719	0,176	Valid
8.	0,671	0,176	Valid
9.	0,700	0,176	Valid

10.	0,656	0,176	Valid
-----	-------	-------	-------

Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

Tabel IV.11 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel pengembangan karir yang mempunyai 10 pernyataan nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,176), sehingga

disimpulkan bahwa item kuesioner pada variabel pengembangan karir dapat dinyatakan valid. Hal ini menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu tujuan yang diharapkan oleh karyawan yang telah menetapkan karir di kantor BPK Sumut agar kedepannya dapat maju dan berkembang sesuai dengan harapannya

Untuk hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.12

Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Z)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,439	0,176	Valid
2.	0,450	0,176	Valid
3.	0,551	0,176	Valid
4.	0,710	0,176	Valid
5.	0,721	0,176	Valid
6.	0,762	0,176	Valid
7.	0,815	0,176	Valid
8.	0,636	0,176	Valid
9.	0,725	0,176	Valid
10.	0,755	0,176	Valid
11.	0,736	0,176	Valid
12.	0,805	0,176	Valid
13.	0,753	0,176	Valid
14.	0,574	0,176	Valid
15.	0,787	0,176	Valid
16.	0,711	0,176	Valid
17.	0,767	0,176	Valid
18.	0,676	0,176	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

Tabel IV.12 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel kepuasan kerja yang mempunyai 18 pernyataan nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,174), sehingga disimpulkan bahwa item kuesioner pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan harapan karyawan yang telah bekerja cukup lama di kantor BPK Sumut. Bagi karyawan yang telah mendapatkan kepuasan kerja sesuai harapannya maka karyawan akan memberikan kontribusi dirinya bagi kemajuan BPK Sumut dimasa mendatang.

Untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.13

Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,716	0,176	Valid
2.	0,756	0,176	Valid
3.	0,578	0,176	Valid
4.	0,806	0,176	Valid
5.	0,633	0,176	Valid
6.	0,658	0,176	Valid
7.	0,683	0,176	Valid
8.	0,723	0,176	Valid

9.	0,563	0,176	Valid
10.	0,580	0,176	Valid
11.	0,630	0,176	Valid
12.	0,687	0,176	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

Tabel IV.13 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel kinerja karyawan yang mempunyai 12 pernyataan nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,174), sehingga disimpulkan bahwa item kuesioner pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan sangat penting bagi pihak kantor BPK Sumut karena dengan dukungan dari seluruh karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan kesempatan besar bagi kantor BPK perusahaan untuk cepat maju dan berkembang untuk mewujudkan visi dan misi.

1.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik Cronbach Alpha (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya. Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel penelitian yang diteliti yaitu:

Tabel IV.14

Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Standar	Koefisien	Status
<i>Leadership Support</i> (X_1)	0,732	0,60		Reliabel
Pengembangan Karir (X_2)	0,890	0,60		Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,936	0,60		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,885	0,60		Reliabel

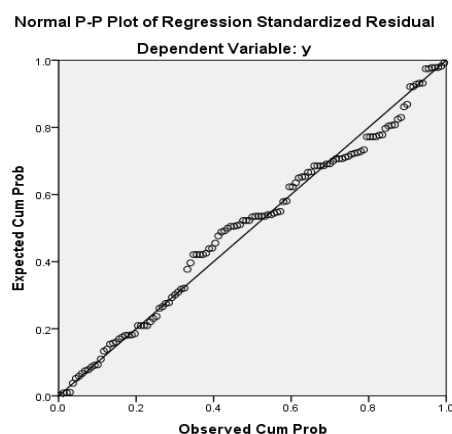
Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

Tabel IV.14 menunjukkan bahwa untuk variabel *leadership support*, pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ sehingga disimpulkan variabel digunakan adalah reliabel. Artinya, mayoritas responden memberikan jawaban rata-rata relatif stabil dan konsisten antara keusioner yang satu dengan lainnya pada tiap variabel penelitian.

1.1.4.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik IV.1 di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

Tabel IV.15

Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		125
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.26903518
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.076
	<i>Positive</i>	.062
	<i>Negative</i>	-.076
<i>Test Statistic</i>		.076
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.073 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

Hasil pengujian uji normalitas dengan uji *Kolmogorof-Smirnov* yang tersaji pada tabel IV.14, memperlihatkan besarnya test signifikan diatas 0,05 atau 5% yaitu 0,073. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai seluruh variabel memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang melebihi 4 atau 5. (Juliandi & Irfan, 2019). Berikut adalah hasil uji multikolinearitas.

Tabel IV.16

Uji Multikolinearitas Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)	1.063	2.445		.435	.665		
x1	.206	.060	.197	3.424	.001	.567	1.763
x2	.420	.082	.354	5.107	.000	.390	2.562
z	.293	.044	.439	6.721	.000	.439	2.280

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

Dari tabel diatas, terlihat bahwa variabel independen yaitu *leadership support* (X₁), pengembangan karir (X₂), kepuasan kerja (Z) mempunyai angka nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4), sehingga tidak terjadinya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke *t* dengan kesalahan pada periode *t-1* (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W) :

- 1) Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- 2) Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Jika nilai D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif (Juliandi & Irfan, 2019)

Berdasarkan ketentuan dalam penetapan keputusan yang dikemukakan di atas maka hasil analisis data dalam uji autokorelasi dapat dikemukakan pada tabel IV.14 dibawah ini:

Tabel IV.17

Uji Autokorelasi

<i>Model Summary^b</i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.880 ^a	.774	.768	3.30931	1.299

a. *Predictors: (Constant), z, x1, x2*

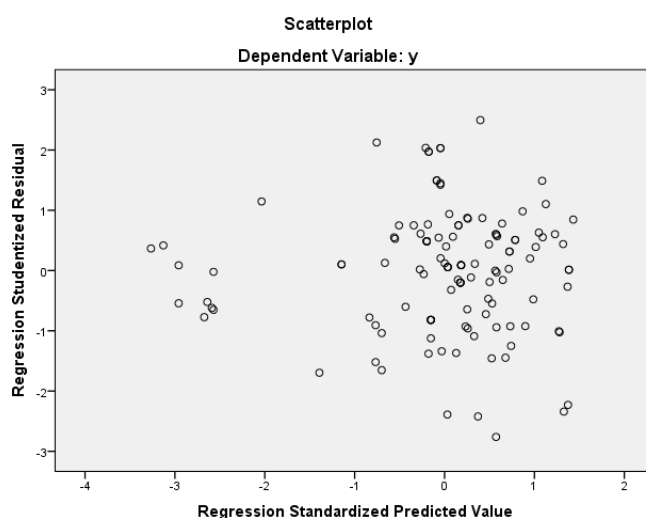
b. *Dependent Variable: y*

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2025)

Dari nilai diatas terlihat bahwa *Durbin Watson* adalah 1,299. Berdasarkan penetapan keputusan dalam melihat ada tidaknya autokorelasi pada data yang diteliti adalah melalui teori yang menyatakan bahwa jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi. Dari *Durbin Watson* 1,299 berada diantara -2 sampai +2 berarti tidak terjadinya autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heterokedastisitas. (Juliandi & Irfan, 2019). Berikut ini adalah hasil dari uji heterokedastisitas.



Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

Gambar: IV.2 Uji Heterokedastisitas

Pada gambar IV.2 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

1.1.4.4 Analisis Jalur

a. Koefisien korelasi

Pengolahan data untuk menentukan nilai koefisien korelasi dengan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.18 Korelasi

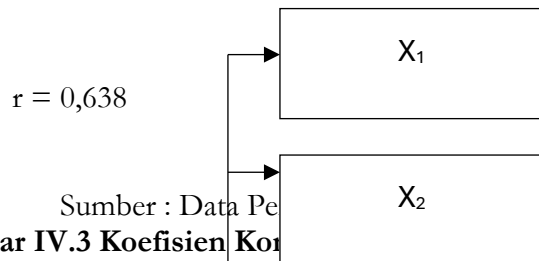
<i>Correlations</i>			
		<i>x1</i>	<i>x2</i>
<i>x1</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	.638**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	<i>N</i>	125	125

x2	Pearson Correlation	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	125	125

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

Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

Nilai koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,638. Nilai probabilitas yang diperoleh adalah sig (2-tailed) sig 0,000< α 0,05, menunjukkan bahwa hubungan/korelasi antara *leadership support* (X₁) dengan pengembangan karir (X₂) adalah signifikan.



Gambar IV.3 Koefisien Kor

b. Koefisien Regresi

i. Koefisien Regresi Dalam Model Persamaan I

Regresi dalam model persamaan I (pengaruh secara langsung *leadership support* (X₁) dan pengembangan karir (X₂) terhadap kepuasan kerja (Z) digunakan untuk menentukan nilai p₁,p₂,p_{e1}.

Tabel IV.19

Model Summary Regresi Dalam Model Persamaan I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.554	6.87109

a. Predictors: (Constant), x₂, x₁

Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

Nilai *Adjusted R-Square* diatas adalah sebesar 0,554 menunjukkan bahwa kontribusi varians nilai *leadership support* dan pengembangan karir dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebesar 55,4%, sisanya 44,6% adalah kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan di dalam model penelitian ini. Sementara itu dalam besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:

$$R^2 = 0,554$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,554)} = 0,667$$

Tabel IV.20

Model Regresi Dalam Model Persamaan I

Coefficients^a

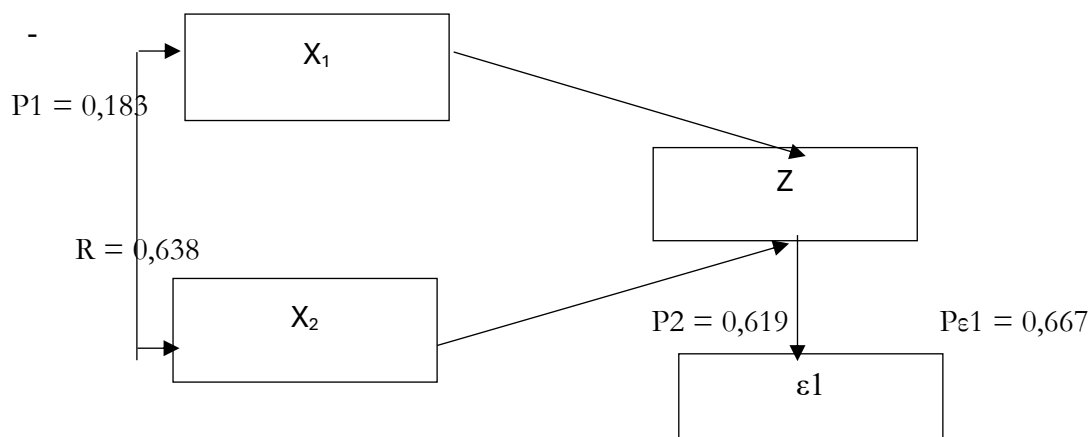
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	14.307	4.908		2.915	.004
	x ₁	.287	.122	.183	2.344	.021
	x ₂	1.103	.139	.619	7.955	.000

a. Dependent Variable: z

Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

Dari tabel *Coefficient* di atas (pada kolom *Standardized Coefficient*) terlihat nilai-nilai koefisien regresinya adalah:

- Koefisien X₁ adalah p₁= 0,183 selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam diagram analisis jalur).
- Koefisien X₂ adalah p₂= 0,619 selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam diagram analisis jalur).



Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

Gambar IV.4 Koefisien Regresi Persamaan I

Dari gambar di atas dapat dilihat seberapa besar hubungan antar variabel. Model persamaannya adalah $Z = P_1 X_1 + P_2 X_2 + \epsilon_1$,

maka

$$Z = 0,183 + 0,619 + 0,667.$$

2) Koefisien Regresi dalam Model persamaan II

Regresi dalam model persamaan II (pengaruh secara langsung *leadership support* (X1), pengembangan karir (X2), , kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) digunakan untuk menentukan nilai p3, p4, p5 dan pε2. Model persamaannya adalah: $Y = P_3 X_1 + P_4 X_2 + P_5 + \epsilon_2$.

Tabel IV.21

Model Summary Regresi Dalam Model Persamaan II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.768	3.30931

a. Predictors: (Constant), z, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

Nilai *Adjusted R-Square* diatas adalah sebesar 0,768 menunjukkan bahwa kontribusi varians nilai *leadership support*, pengembangan karir dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja adalah sebesar 76,8%, sisanya 23,2% adalah kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan di dalam model penelitian ini. Sementara itu dalam besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi Kerjasama Tim dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:

$$R^2 = 0,768$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,768)} = 0,481$$

Tabel IV.22

Model Regresi Dalam Model Persamaan II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.063	2.445		.435	.665
x1	.206	.060	.197	3.424	.001
x2	.420	.082	.354	5.107	.000
z	.293	.044	.439	6.721	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

Dari tabel *Coefficient* di atas (pada kolom *Standardized Coefficient*) terlihat nilai-nilai koefisien regresinya adalah:

- Koefisien X1 adalah $p_3 = 0,197$ selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam diagram analisis jalur).
- Koefisien X2 adalah $p_4 = 0,354$ selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam diagram analisis jalur).
- Koefisien Z adalah $p_5 = 0,439$ selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam diagram analisis jalur).

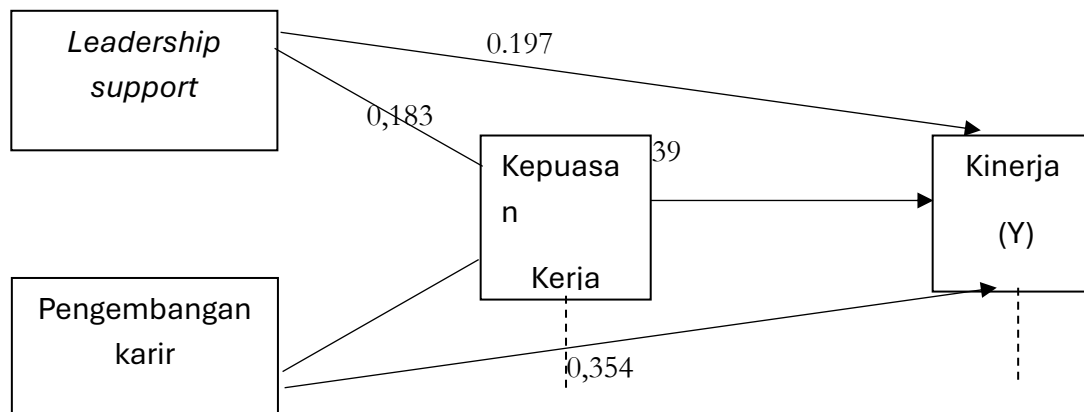
Model persamaannya adalah

$$Y = p_3 X_1 + p_4 X_2 + p_5 + \varepsilon_2,$$

maka

$$Y = 0,197 + 0,354 + 0,439 + 0,481$$

Dari gambar di bawah dapat dilihat seberapa besar hubungan antar variabel, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:



Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

Gambar IV.5. Koefisien Regresi Persamaan I dan II

1.1.5 Interpretasi Analisis Jalur

Analisis dalam bagian ini adalah dengan cara menguji hipotesis untuk melihat signifikan atau tidaknya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel variabel dalam penelitian ini.

1. Analisis pengaruh *leadership support* (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z)

a) Hipotesisnya

H_0 : *Leadership support* (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)

H_1 : *Leadership support* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)

b) Kriteria pengujian hipotesis

Tolak H_0 jika nilai $\text{sig} < 0,05$

Terima H_0 jika nilai $\text{sig} > 0,05$

c) Kesimpulan: Nilai $\text{sig}, 0,021 < 0,05$, maka H_0 diterima sehingga *leadership support* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)

2. Analisis pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z)

a) Hipotesisnya

H_0 : Pengembangan karir (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)

H_1 : Pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)

b) Kriteria pengujian hipotesis

Tolak H_0 jika nilai $\text{sig} < 0,05$

Terima H_0 jika nilai $\text{sig} > 0,05$

c) Kesimpulan: Nilai $\text{sig}, 0,000 < 0,05$, maka H_0 diterima sehingga pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)

Tabel IV.23
Coefficient I

		<i>Coefficients^a</i>			
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>
1	(Constant)	14.307	4.908		2.915
	x1	.287	.122	.183	2.344
	x2	1.103	.139	.619	7.955

a. *Dependent Variable: z*

Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

3. Analisis pengaruh *leadership support* (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

a) Hipotesisnya

H₀ : *Leadership support* (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H₁ : *Leadership support* (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

b) Kriteria pengujian hipotesis

Tolak H₀ jika nilai sig < 0,05

Terima H₀ jika nilai sig > 0,05

c) Kesimpulan: Nilai sig,0,001<0,05, maka H₀ diterima sehingga *leadership support* (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

4. Analisis pengaruh pengembangan karir (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

a) Hipotesisnya

H₀ : Pengembangan karir (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H₁ : Pengembangan karir (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

b) Kriteria pengujian hipotesis

Tolak H₀ jika nilai sig < 0,05

Terima H₀ jika nilai sig > 0,05

c) Kesimpulan: Nilai sig,0,000<0,05, maka H₀ diterima sehingga pengembangan karir (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

5. Analisis pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

d) Hipotesisnya

H₀ : Kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H₁ : Kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

e) Kriteria pengujian hipotesis

Tolak H₀ jika nilai sig < 0,05

Terima H₀ jika nilai sig > 0,05

f) Kesimpulan: Nilai sig,0,000<0,05, maka H₀ diterima sehingga kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel IV.24
Coefficient II

		<i>coefficients^a</i>			
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>
1	(Constant)	1.063	2.445		.435
	x1	.206	.060	.197	3.424
	x2	.420	.082	.354	5.107
	Z	.293	.044	.439	6.721

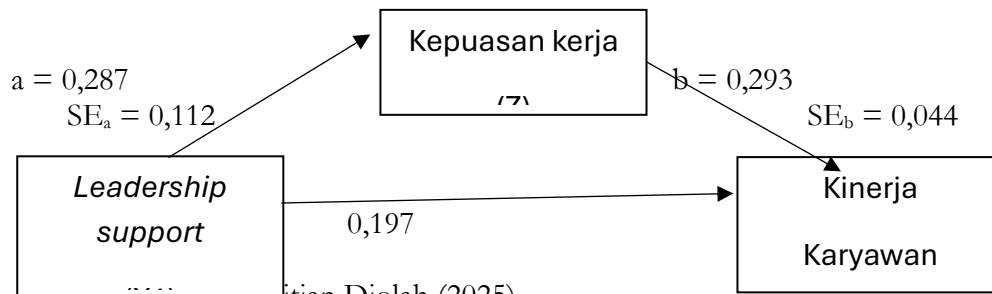
a. *Dependent Variable: y*

Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

6. Hasil Uji Sobel Test

a. Hasil Sobel Test I

Berikut ini dapat disajikan pengaruh *leadership support* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan yaitu:



Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)
Gambar IV.6. Hasil Uji Sobel Test I

Berdasarkan gambar di atas maka berikut ini dapat disajikan perhitungan hasil Uji Sobel Test sebagai berikut:

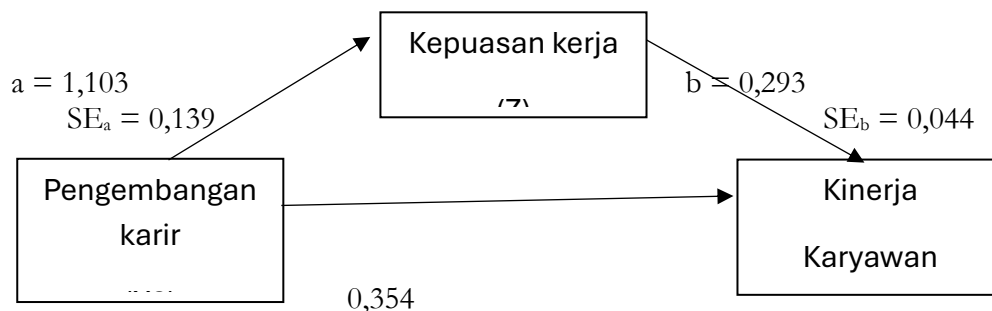
Diagram showing the Sobel Test calculation interface:

- Independent variable → A (SE_A) → mediator variable → B (SE_B) → dependent variable
- Inputs:
 - A: 0.287
 - B: 0.293
 - SE_A: 0.112
 - SE_B: 0.044
- Calculate! button
- Results:
 - Sobel test statistic: 2.39154031
 - One-tailed probability: 0.00838892
 - Two-tailed probability: 0.01677784

Berdasarkan hitungan di atas diperoleh nilai Sobel Test sebesar 2,391 dan nilai t_{tabel} untuk jumlah sampel $n = 125$ sebesar 1,657 sehingga disimpulkan bahwa nilai $2,391 > 1,657$ maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara dukungan *leadership support* terhadap kinerja karyawan di kantor BPK Sumut, sehingga hasil penelitian H_4 diterima.

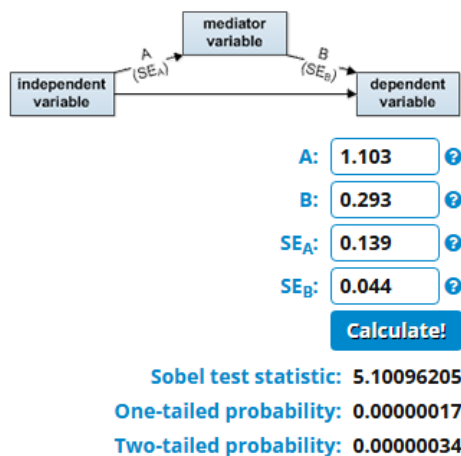
b. Hasil Sobel Test II

Berikut ini dapat disajikan pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan yaitu:



Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)
Gambar IV.7. Hasil Uji Sobel Test II

Berdasarkan gambar di atas maka berikut ini dapat disajikan perhitungan hasil Uji Sobel Test sebagai berikut:



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dan pembahasan yang dikemukakan di atas, berikut ini dapat disampaikan beberapa kesimpulan yaitu:

1. *Leadership support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sumatera Utara.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sumatera Utara.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sumatera Utara.
4. *Leadership support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sumatera Utara.
5. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

Agussupriadi, R., dan Ali, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *JAFM: Journal of Accounting and Finance Management*. 5 (5), November-Desember, 1109 – 1118.

Alam, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Pujananti Baru. *MASSARO: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Kewirausahaan*. 6(1), Februari, 22-31, E-ISSN: 2685-2349.

Arifah, M.D., dan Rizky, M.C. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Power Engineering Medan. *Sosio e-Kons*. 16 (2), 168-179, P-ISSN: 2085-2266, E-ISSN: 2502-5449.

Batubara, S.S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *LIABILITIES (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*. 3 (1), April, 40-58, E-ISSN: 2620-5866.

Dadang, S., Retno, RR., dan Guli. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja dan Dampak terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Dinas Layanan Umum Non PNS Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *SULTAN (Indonesia of Leadership and Management Journal)*. 1 (1), Oktober, 14-32.

- Defitriady., Astuti, M., Hanawidjaya, Rd.R., Kusumah, R.M., dan Mursyidah, D.S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor POS Kota Cimahi. *Jurnal Sosial, Ekonomi, dan Humaniora (SOSIERA)*. III (1), Juni, 1-8.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Bandung: CV Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2019). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
- Fauzek, E., dan Yanuar. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. III (3), 680-687.
- Febrianto, S.E. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan dan Kerjasama Tim: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Pendekatan Kepemimpinan Tim dan Efektifitas Tim (Suatu Kajian Studi Literatur Review Ilmu Manajemen Terapan). *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. 2 (2), Juli, 598-609, E-ISSN: 2716-375X, P-ISSN: 2716-3768.
- Ferdiansyah, C., Marliah, S., dan Benned, M. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT. Central Mall Kelola. *JKSP – ALMATAMA*. 2 (2), 124-139, September. e ISSN : 28289293.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Cetakan IX. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariana, F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas. *Jurnal Humaniora*. 5 (1), April, 170-183, ISSN: 2548-9585 (online).
- Hartatik, P.I. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Hartatik, Puji Indah. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Hidayah, N., dan Liftiana, R. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* pada Karyawan Operasional PT. CRS (Siantar Top Group, Tbk). *Jurnal Economic*. 6 (1), Januari. 16-24, E-ISSN: 2745-6366.
- Jamaluddin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*. 3 (3), Maret, 161-169.
- Kamal, F., dan Abdillah, E.Z. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta). *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 12 (2), 103-122, ISSN: 1978-2586, EISSN: 2597-4823.
- Lasut, D.Y., Tewal, B., dan Koeleangan, R.A.M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go. *Jurnal EMBA*. 6 (4), September, 2298-2307, ISSN: 2303-1174.
- Muhlis., Palampanga, A.M., dan Mahardiana, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT.Suzuki Finance Indonesia Palu. *Jurnal Katalogis*. 4 (10), Oktober, 149-159, ISSN: 2302-2019.

- Nuranda, G., and Kasmara, K. (2023). *The Influence of Leadership, Motivation and Pengembangan karir on Employee Satisfaction*. *Jurnal Ekonomi*. 12 (2)., 1605-1612, ISSN: 2301-6280 (print), ISSN: 2721-9879 (online).
- Nurfani, R., Norisani, N., and Nurmala, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui *Burnout* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*. 7 (5), 1122-1139, e-ISSN : 2597-5234.
- Nahrissa, E., Muhar, A.M., Miraza, Z., dan Ramadani, F. (2021). Dampak Workoverload terhadap Stres Kerja dan *Turnover Intention* dengan Leadership Support sebagai Variabel Moderasi. *JAMEK (Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi dan Keuangan)*. 1 (3), September, 131-139, ISSN: 2774-809X (media online).
- Nurvitasri, F.V., dan Sedyastuti, K. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Pemberdayaan Karyawan dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Selecta Baru. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*. 10 (2), 32-37, E-ISSN: 2715-7016.
- Priansa, D.J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyastama R. (2020). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up.
- Priyatno, Duwi. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. ANDI.
- Putri, F.H.E., dan Fatahurrazak. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Bintan. *Jurnal Bahtera Inovasi*. 4 (1), 77-84, ISSN 2747-0067.
- Rusli., dan Mattalatta. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Dukungan Pimpinan terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Aparatur Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pare-pare. *YUME: Journal of Management*. 1 (3), 1-16.
- Safitri, Y., dan Susilowati, I.H. (2024). Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Upods Karyawan Indonesia Jakarta. *Jurnal Master Manajemen*. 2 (3), Agustus, 178-190, e-ISSN: 3025-7433, p-ISSN: 3025-7441.
- Saputra, A., dan Kurniawan, I.S. (2024). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Kepuasan kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan CV. Muda Jaya Utama Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Manken)*. 13 (2), Juni, 581-590, P-ISSN: 2252-8636. E-ISSN: 2685-9424.
- Saragih, J.W.P., Sudarmadji., dan Aripin. (2022). Peran Mediasi Pengembangan Karir pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratama Grogol Petamburan. *Labs: Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 27 (2), 44-52, E-ISSN: 2829-0240.
- Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu. Anggota IKAPI. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sembiring, F., dan Sitanggang, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*. 22 (1), Maret, P-ISSN: 1412-0593, E-ISSN: 2685-7294.

- Silicia, G., dan Marzolina. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. VII (1), Januari,1-17.
- Siregar, Syofian. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Edisi I. Cetakan kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitian*. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta.
- Widodo, S.E. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.