

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia yang dapat dipercaya untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan, karena sumber daya manusia menempati posisi yang cukup penting dalam kehidupan suatu organisasi. Tidak hanya dalam organisasi suatu perusahaan, tetapi juga dalam organisasi instansi pemerintahan. Sumber daya manusia merupakan yang terpenting dalam suatu perusahaan dimana karyawan memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada perusahaan. Oleh karena itu manusia adalah aset perusahaan. Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk menjalankan semua kegiatan dan membantu organisasi dalam persaingan yang kompetitif agar organisasi tersebut lebih berkembang.

Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai suatu instansi pemerintahan yang melayani masyarakat juga dituntut mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan perkembangan-perkembangan yang terjadi, serta terus melakukan perubahan-perubahan, agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi. Menurut **(Sugiyono 2019)** Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Dalam sebuah organisasi yang

menggerakkan sumber daya yang lain itu adalah manusia, perlu perlakuan khusus dalam pengelolaan tenaga kerja karena dasarnya adalah tenaga kerja dapat mempengaruhi eksistensi organisasi dimasa yang akan datang.

Tekanan pekerjaan yang menuntut agar selalu maksimal dalam melakukan pekerjaan membuat pegawai menjadi stress, selain itu komitmen terhadap perusahaan sangat diharapkan oleh perusahaan atau instansi terkait, karena dengan komitmen yang tinggi terhadap instansi dapat membuat seorang pegawai menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Keberhasilan yang dihasilkan menjadi tolak ukur prestasi yang dihasilkan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap berkerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan bahkan semakin bertambah (**Fuad, 2021**). Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

Pada hakikatnya, sumber daya manusia (SDM) berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (**Andriani et al., 2020**). Menurut (**Malayu Hasibuan 2019**) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur

hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Secara menyeluruh, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik instansi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya **(Prasetyo et al., 2021)**.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Menurut **(Alfiansyah 2021)** kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai kewenangan dan tanggung jawab masing-masing sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi, tidak secara illegal, melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Pada gilirannya dari hasil kinerja yang efektif maka akan dapat mendapat penghargaan dari para anggotanya yang berupa kepercayaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai kewenangan dan tanggung jawab masing-masing sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi, tidak secara illegal, melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan **(Basyit et al., 2020)**.

Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Bertugas melaksanakan urusan pemerintahan

Kota Padang Panjang bidang pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan pendidikan yang diberikan oleh Walikota atau Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Melalui kantor dinas Pendidikan dan kebudayaan ini, pemerintah daerah bidang pendidikan melakukan tugasnya pada wilayah kerjanya. Tugas tersebut mencakup pembantuan urusan pendudukan, pengawasan, penyusunan program pendidikan daerahnya, menyusun strategi, perumusan kebijakan pendidikan, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan. Dinas pendidikan dan kebudayaan ini juga menjadi pembina dan pemberi izin sekolah dari taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, hingga lembaga bimbel.

Tabel 1. 1

**Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Pendidikan Dan
Kebudayaan Provinsi Sumatra Barat Kota Padang Panjang
Tahun 2020- 2022**

Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Renstra Perangkat Daerah			Realisasi Capaian			Rasio Capaian		
			2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
APK SD/MI/Paket A	Renstra	-	110,91	112,91	114,9	107	108	105	96,16	95,87	91,77
APM SD/MI/Paket A	Renstra	100% tingkat partisipasi warga negara usia 7-12 tahun	97,70	98,54	99,41	96,7	99,6	99	98,96	101,08	99,62

APK/SMP/MTS/Paket B	Renstra	-	103,57	104,23	104,9	108	102	95,1	103,79	98,07	90,62
APM/SMP/MTS/PaketB	Renstra	100% partisipasi warga negara usia 13 15 tahun	83,7	84,07	85,7	81,4	79,6	79,3	97,19	94,72	92,49
Pelaku budaya berperan aktif dalam melestarikan kebudayaan di lembaga	Renstra	-	150	200	250	2580	200	518	1720	100	207,20

Sumber : Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Padang Panjang

Dari tabel 1.1 dapat dijelaskan bahawa Target NSPK yaitu Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria yang Merupakan Petunjuk untuk melaksanakan urusan wajib maupun pilihan. Norma adalah aturan atau ketentuan yang dipakai sebagai tatanan untuk penyelenggaraan pemerintah daerah. Standar adalah acuan yang dipakai sebagai patokan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Prosedur adalah Metode atau tata cara untuk penyelenggaraan pemerintahan daerah. Kriteria adalah ukuran yang dipergunakan menjadi dasar dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Target IKK (Indikator Kinerja Kegiatan) yaitu indikator yang mengukur jumlah sumberdaya seperti anggaran (dana), SDM, peralatan, Material, dan masukan lainnya yang di pergunakan untuk melaksakan kegiatan. Dengan meninjau distribusi sumberdaya dapat dianalisis apakah alokasi sumber daya yang dimiliki telah sesuai dengan Rencana Strategik yang di tetapkan.

Dari hasil evaluasi kinerja pegawai pada Tabel 1.1 dapat dilihat rata -rata capaian dari lima indikator kinerja, untuk hasil pengukuran pencapaian kinerja pelayan perangkat daerah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang

pada tahun 2022 dengan tingkat capaian rata-rata 90%. Pada indikator Pertama yaitu kinerja APK/SD/M1/Paket A dapat dilihat pada Target Renstra di tahun 2020 adalah 110,91 kemudian pada Realisasi Capaiannya terdapat sebesar 107 dan untuk Rasio Capaian nya yaitu sebesar 96,16%. Sedangkan Pada tahun 2021 Target Renstra nya adalah 112,91 kemudian Realisasi Capaiannya sebesar 108, dan Rasio Capaian nya sebesar 95,87%. Kemudian Pada tahun 2022 terlihat Target Renstra adalah 114,9 dengan realisasi capaian nya sebesar 105 dan rasio capaian yaitu sebesar 91,77 %. Sehingga Dapat Disimpulkan bahwa pada indikator APK/SD/M1/Paket Adari tahun 2020 -2022 realisasi capaian setiap tahunnya belum ada yang mencapai target yang di inginkan, dan pada tahun 2022 rasio capaian nya mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 91,77 %.

Pada Indikator Kinerja kedua yaitu APM SD/MI/Paket A Dimana Target Renstra perangkat daerah pada tahun 2020 yaitu 97,70 Realisasi capaian nya yaitu sebesar 96,7 dan Rasio capaian yaitu sebesar 98,96 %. Sedangkan pada tahun 2021 Target Renstra nya adalah 98,54 Realisasi Capaian yaitu sebesar 99,6 dan Rasio Capaian sebesar 101,08%. Kemudian pada tahun 2022 Target Renstra adalah 99,41 Realisasi Capaian yaitu sebanyak 99 dan rasio capaian nya yaitu sebesar 99,62%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada indikator APM SD/MI/Paket Apada tahun 2021 rasio capaian nya meningkat dan melebihi target yaitu sebesar 101,08%.

Pada Indikator Kinerja ketiga yaitu APK SMP/MTS/Paket B Dapat dilihat Target Renstra perangkat daerah pada tahun 2020 yaitu 103,57 Realisasi capaian nya yaitu sebesar 108 dan Rasio capaian yaitu sebesar 103,79 %. Sedangkan pada

tahun 2021 Target Renstra nya adalah 104,23 Realisasi Capaian yaitu sebesar 102 dan Rasio Capaian sebesar 98,07%.Kemudian pada tahun 2022 Target Renstra adalah 104,9 Realisasi Capaian yaitu sebanyak 95,1 dan rasio capaian nya yaitu sebesar 99,62%.Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada indikator APK SMP/MTS/Paket Buntut tahun 2020 rasio capaian nya meningkat dan melebihi target yaitu sebesar 103,79%.

Pada Indikator Kinerja ke empat yaitu APM SMP/MTS/Paket B Dimana Target Renstra perangkat daerah pada tahun 2020 yaitu 83,7 Realisasi capaian nya yaitu sebesar 81,4 dan Rasio capaian yaitu sebesar 97,19 %. Sedangkan pada tahun 2021 Target Renstra nya adalah 84,07 Realisasi Capaian yaitu sebesar 79,6 dan Rasio Capaian sebesar 94,72%.Kemudian pada tahun 2022 Target Renstra nya adalah 85,7 Realisasi Capaian yaitu sebesar79,3 dan rasio capaian nya yaitu sebesar 92,49%.Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada indikator APM SMP/MTS/Paket B dari tahun 2020 -2022 realisasi capaian setiap tahunnya belum ada yang mencapai target yang di inginkan dan mengalami penurunan setiap tahunnya.

Pada Indikator Kinerja kelima yaitu Pelaku budaya berperan aktif dalam melestarikan kebudayaan di lembaga, Dimana untuk Target Renstra pada tahun 2020 adalah 150 kemudian Realisasi Capaian nya melebihi target yaitu sebesar 2580 Untuk Rasio capaian yaitu sebesar 1720 %. Sedangkan pada tahun 2021 Target Renstra adalah 200, kemudian Realisasi capaian terpenuhi yaitu sebesar 200 dan Rasio capaian yaitu sebesar 100 % . Selanjutnya pada tahun 2022 Target Renstra adalah 250 kemudian Realisasi capaian yaitu sebesar 518 dan Rasio Capaian yaitu sebesar 207,20 %.Sehingga Dapat disimpulkan untuk indikator

Pelaku budaya berperan aktif dalam melestarikan kebudayaan di Lembaga ini rasio Kesejahteraan karyawan, Disiplin kerja, dan Kepuasan kerja yang belum tercapai dengan optimal.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat dari tercapai atau tidaknya target-target yang telah ditetapkan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang. Disini masih ada beberapa target pencapaian dan realisasi capaian yang belum tercapai dan menurun dari tahun sebelumnya sehingga tidak sesuai dengan target yang di tetapkan. Rata-rata capaian lima indikator untuk hasil pengukuran pencapaian kinerja pelayanan perangkat daerah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sumatra Barat Kota Padang Panjang tahun 2022 dengan Tingkat capaian rata-rata 90%. Hal ini bisa disebabkan oleh belum optimalnya penerapan Pengelolaan SDM, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja.

Hasil evaluasi capaian kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang setiap tahun nya sasaran mengalami peningkatan dan penurunan, hal tersebut dapat dilihat dari tercapai atau tidaknya target-target yang telah di tetapkan. Dan dapat juga dilihat dari target pencapaian dan realisasi capaian yang belum tercapai atau menurun dari tahun sebelumnya sehingga tidak sesuai dengan target yang telah di tetapkan sebelumnya. Dapat dilihat indikator kinerja sasaran Angka Partisipasi Kasar (APK), Angka Partisipasi Murni (APM) memperlihatkan angka capaian bervariasi, akan tetapi pada prinsipnya menunjukkan prediket yang baik dan memuaskan.

Kinerja pegawai adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan pada organisasi. Organisasi yang memiliki pegawai yang berkinerja tinggi cenderung

lebih sukses dalam mencapai keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang bagi organisasinya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan bagaimana kebijakan dalam pengelolaan SDM dan pengembangan karir para pegawai.

Pengelolaan SDM merupakan proses pengarahan tenaga kerja yang meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, dan penelitian dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif harus diperhatikan agar menunjang strategi yang akan diterapkan, karena jika praktik pengelolaan tersebut mendukung strategi yang dibuat oleh instansi maka akan memberikan kontribusi dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang merupakan kunci kesuksesan instansi. Pengelolaan SDM melibatkan aspek-aspek seperti seleksi, pelatihan, motivasi, dan evaluasi pegawai. Ini sangat relevan dalam memahami bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan potensi pegawai mereka.

Selain pengelolaan SDM, pengembangan karir juga dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan (**Humaira, Agung, and Kuraesin 2020**). Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan instansi. Pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberi mereka kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan tanggung jawab mereka. Hal ini

dapat membantu organisasi dalam mempertahankan pegawai berpotensi tinggi.

Menurut **(Londok and Asaloei 2019)** kepuasan adalah perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku.

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif, tentang pekerjaannya **(Burta, 2018)**. Saat pegawai tahu tentang pekerjaannya, maka kepuasan kerjanya pun akan muncul pula.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pengelolaan SDM Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Pengelolaan SDM yang belum maksimal pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.
2. Pengembangan Karir yang belum optimal pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.
3. Kepuasan Kerja yang belum maksimal pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.
4. Kinerja Pegawai yang belum optimal pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.
5. Belum optimal nya kualitas dan kuantitas Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang.
6. Bagaimana cara meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.
7. Pengembangan Karir yang belum optimal mengakibatkan penurunan Kinerja Pegawai .
8. Bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.
9. Masih adanya penundaan pekerjaan oleh pegawai yang mengakibatkan terjadinya ketidak tepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
10. Masih ada pegawai dalam bekerja belum memperhatikan kuantitas pekerjaan atau pencapaian target untuk meningkatkan kinerja

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang di teliti lebih berfokus pada tujuan penelitian. Oleh karna itu dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Pengelolaan SDM dan Pengembangan Karir sebagai Variabel (X)
2. Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Z)
3. Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y)

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang, maka penulis dapat merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Pengelolaan SDM terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang?
3. Bagaimana pengaruh Pengelolaan SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang?
4. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang?
5. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang?
6. Bagaimana pengaruh Pengelolaan SDM terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Dan

Kebudayaan Kota Padang Panjang?

7. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengelolaan SDM terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengelolaan SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Pengelolaan SDM terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat menjadi salah satu alternatif solusi dalam pengambilan kebijakan serta keputusan yang ada dalam ruang lingkup instansi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang yang berhubungan dengan Pengelolaan SDM ,Pengembangan Karir,Kinerja Pegawai,dan Kepuasan Kerja agar dapat mencapai tujuan yang di inginkan oleh Instansi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.

b. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan dengan kondisi yang terjadi dilapangan,serta menambah pengalaman dalam melakukan penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia.Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi,pengetahuan,dan dapat memberikan pemahaman bagi peneliti mengenai pentingnya kebijakan pengelolaan SDM dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman dalam menghasilkan karya ilmiah yang relevan, khususnya bagi pihak lain yang mengadakan penelitian dengan fokus kajian yang sama dengan peneliti.

2. Manfaat teoritis

Sebagai salah satu bahan informasi atau bahan kajian dalam menambahkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai. Pengaruh Pengelolaan SDM dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.