

JURNAL EKONOMI EFEKTIF

ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935
Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No. 3, Juni 2020
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Pamulang

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNIBLESS INDO MULTI

Retno Japanis Permatasari^{1*}, Dede Supiyan²
Universitas Pamulang
dosen01377@unpam.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unibless Indo Multi. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,7%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,578 > 1,989$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 64,0%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,148 > 1,989$). Pengembangan Karir dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,892 + 0,289X_1 + 0,575X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 71,0%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($69,866 > 2,770$).

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Service Quality and Satisfaction. This study aims to determine the effect of Career Development and motivation on employee performance at PT. Unibless Indo Multi. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study Career Development has a significant effect on employee performance by 42.7%, the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or ($6.578 > 1.989$). Motivation has a significant effect on employee performance by 64.0%, the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or ($10.148 > 1.989$). Career Development and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression equation $Y = 5.892 + 0.289X_1 + 0.575X_2$ and the contribution of influence is 71.0%, the hypothesis test is obtained $F_{count} > F_{table}$ or ($69.866 > 2.770$).

Keywords: Career Development, Motivation, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan untuk berpikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Perusahaan juga harus dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya, keunggulan yang dimiliki perusahaan bisa berasal dari faktor material, mesin, sumber daya manusia, modal dan lainnya. Maka perusahaan harus bisa memperhatikan salah satu faktor yang sangat menunjang kegiatan operasional perusahaan yaitu sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada sumber daya manusia yaitu atau karyawan yang menjadi pelaksana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas perusahaan atau badan usaha. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang memiliki kemampuan yang cukup untuk memajukan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan sehingga SDM sangat menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. perusahaan harus berusaha untuk mendapatkan dan menempatkan SDM yang kualified pada setiap jabatan. Untuk itu diperlukan adanya seleksi calon tenaga kerja (I Komang, 2012:70). Industri telekomunikasi dan informatika (telematika) dalam negeri mengalami pertumbuhan signifikan setelah penerapan kebijakan tingkat komponen dalam negeri (TKDN) untuk smartphone dan perangkat teknologi informasi 4G. Di era digital saat ini, digitalisasi arsip artikel berita surat kabar menjadi sangat penting untuk dilakukan. Digitalisasi perlu dilakukan untuk mempermudah akses perolehan informasi bagi mahasiswa dan masyarakat umum.

PT. Unibless Indo Multi, adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa, diantaranya IT Trading, yaitu meliputi IT Hardware (PC, Notebook, Server, Storage, Scanner, Printer, Alat Perkantoran (ATK, Rack Dokumen, Meubelair), Alat Peralatan Pendukung Kearsipan (Rak Arsip, Karton Box, RFID). Penjualan dan Penyewaan Komputer dan Perlengkapannya serta Penjualan dan Penyewaan Mesin fotocopy dan Printer Multifungsi (Brand Kyocera), IT Services meliputi jasa penyimpanan dokumen secara fisik, Document Imaging dan Redrawing (Digitalisasi Dokumen), Data Capture, Record Management, Physical Management, Document Management / Electronic Filing System Solution (EFS), IT System Integrator, Office Moving Services, Digital Printing Services serta Training di bidang Dokumen dan Manajemen Pengarsipan serta IT Outsourcing yaitu jasa Alih Daya (Outsourcing) Office Staf, dan menyediakan jasa Manajemen dan Konsultasi Dokumen

Pengembangan adalah Implementasi rencana-rencana karier memerlukan pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier. kegiatan-kegiatan ini mungkin didukung departemen personalia, atau tidak tergantung pada departemen. berikut akan dibahas taktik-tatik yang dapat digunakan para karyawan dalam pengembangan karier, dan kemudian diuraikan peranan departemen personalia dalam kegiatan-kegiatan tersebut (Handoko 2014 :131).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: *"PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNIBLESS INDO MULTI"*.

B. Perumusan Permasalahan Penelitian

1. Adakah pengaruh secara parsial antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Unibless Indo Multi?
2. Adakah pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unibless Indo Multi?
3. Adakah pengaruh secara simultan antara Pengembangan Karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unibless Indo Multi?

C. Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Unibless Indo Multi.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unibless Indo Multi.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Pengembangan Karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unibless Indo Multi

II. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden PT. Unibless Indo Multi. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengembangan Karir (X1)	60	31	47	37.92	3.832
Motivasi (X2)	60	29	48	38.62	3.854
Kinerja Karyawan (Y)	60	31	47	39.03	3.513
Valid N (listwise)	60				

Pengembangan Karir diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,79 dengan standar deviasi 3,832.

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,86 dengan standar deviasi 3,858.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,90 dengan standar deviasi 3,513.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Pengembangan Karir (X1)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.318	3.471		4.702	.000
Pengembangan Karir (X1)	.599	.091	.654	6.578	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 16,318 + 0,599X1$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 16,318 diartikan jika Pengembangan Karir tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 16,318 point.
- 2) Koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar 0,599, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Pengembangan Karir sebesar 0,599 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,599 point.

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.881	2.788		3.903	.000
Motivasi (X2)	.729	.072	.800	10.148	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,881 + 0,729X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,881 diartikan jika motivasi tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 10,881 point.
- 2) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,729, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,729 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,729 point.

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.892	2.855		2.064	.044
Pengembangan Karir (X1)	.289	.077	.315	3.725	.000
Motivasi (X2)	.575	.077	.631	7.461	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 5,892 + 0,289X1 + 0,575X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 5,892 diartikan jika Pengembangan Karir dan motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 5,892 point.
- 2) Koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar 0,289, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Pengembangan Karir sebesar 0,289 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,289 point.
- 3) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,575, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,575 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,575 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun

simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations^b

		Pengembangan Karir (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pengembangan Karir (X1)	Pearson Correlation	1	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=60

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,654 artinya Pengembangan Karir memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations^b

		Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.800**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=60

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,800 artinya motivasi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pengembangan Karir dan Motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.700	1.924

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pengembangan Karir (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,843 artinya Pengembangan Karir dan motivasi secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.427	.417	2.681

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,427 artinya Pengembangan Karir memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,7% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.634	2.126

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,640 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64,0% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.700	1.924

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pengembangan Karir (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,710 artinya Pengembangan Karir dan motivasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 71,0% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 29,0% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.318	3.471		4.702	.000
	Pengembangan Karir (X1)	.599	.091	.654	6.578	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,578 > 1,989), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.881	2.788		3.903	.000
	Motivasi (X2)	.729	.072	.800	10.148	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,148 > 1,989), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir dan

motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	517.027	2	258.513	69.866	.000 ^b
	Residual	210.907	57	3.700		
	Total	727.933	59			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (69,866 > 2,770), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,318 + 0,599X_1$, nilai korelasi sebesar 0,654 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,578 > 1,989). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,881 + 0,729X_2$, nilai korelasi sebesar 0,800 atau memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,148 > 1,989). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan Karir dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 5,892 + 0,289X_1 + 0,575X_2$, nilai korelasi sebesar 0,843 atau memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 71,0% sedangkan sisanya sebesar 29,0% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (69,866 > 2,770). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Pengembangan Karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,578 > 1,989).
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,148 > 1,989).
3. Pengembangan Karir dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 71,0% sedangkan sisanya sebesar 29,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (69,866 > 2,770).

B. Saran

Perusahaan harus membantu merencanakan pengembangan karier karyawannya sehingga lebih mempermudah pencapaian harapan karyawan. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih intens lagi.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Lukiastuti, Fitri, et.al (2020). The Influence of Entrepreneur's Personal Characteristics on SMES Performance Mediated by Entrepreneurial Orientation. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. Volume 24 - Issue 8
- M. Harlie, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 11 No.2, 2015. Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kab. Tabalong, Kalsel
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Rajawali Pers
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang Pembantu Bank DKI Pondok Labu-Jakarta Selatan. *JENIUS*, 1(2), 21.
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D. (2019). Seminar Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana Prenada Media
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.
- Teguh Ananta Pradipta, *Jurnal Katalogiis*, Vol:5 No.7, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
- Tika, Moh. Pambundu. 2012. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara