

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, SEMANGAT KERJA, TANGGUNG JAWAB, PRODUKTIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRIMINDO JAYA MANDIRI CABANG BATAM

Rona Tanjung¹⁾, Mira Yona²⁾, Ade Sarmini³⁾, Ribka Sitohang⁴⁾, Khaulah Mahirah⁵⁾

¹⁵Program Studi Bisnis Digital, Univeritas Riau Kepulauan

²⁴Program Studi Manajemen, Univeritas Riau Kepulauan

³Program Studi Manajemen, Universitas Ibnu Sina

ronatanjung1986@gmail.com, mirayona@yahoo.co.id, adesarmini@gmail.com,

ribkasitohang16@gmail.com, khaulahmahirah@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pengembangan karir, semangat kerja, tanggung jawab, dan produktivitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimindo Jaya Mandiri cabang Batam. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Trimindo Jaya Mandiri cabang Batam yang berjumlah 89 karyawan dan pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan desain penelitian analisis deskriptif. Metode pengumpulan instrument yang digunakan adalah penyebaran kuesioner melalui Google Form. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan 2) Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan 3) Tanggung jawab pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan 4) Produktivitas pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 5) Pengembangan karir, semangat kerja, tanggung jawab, dan produktivitas secara bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimindo Jaya Mandiri cabang Batam.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Semangat Kerja, Tanggung Jawab, Produktivitas, Kinerja Karyawan

***Abstrack:** This study aims to determine the effect of Career Develoment, Work Spirit, Responsible, Productivity on PT. Trimindo Jaya Mandiri Batam. The population in this study were all employees on PT. Trimindo Jaya Mandiri Batam, totaling 89 employees and and sampling using the census technique. This type of research is quantitative research and uses descriptive analysis research design. The instrument collection method used is the distribution of questionnaires through Google Form. The method of data analysis has used multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: 1) Career Develoment has not and significant effect on the performance of 2) Work Spirit has a positive and significant effect on the performance 3) Responsible has a positive and significant effect on the performance of employees 4) Productivity has a positive and significant effect on the performance of employees 5) Career Develoment, Work Spirit, Responsible, Productivity together have a significant influence on the performance of employees at on PT. Trimindo Jaya Mandiri Batam*

***Keywords:** Career Develoment, Work Spirit, Responsible, Productivity, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen karir merupakan proses untuk membuat karyawan dapat memahami dan memanfaatkan keahlian dan minat mereka dengan cara paling efektif baik

dalam, perusahaan maupun setelah mereka keluar dari perusahaan. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir karyawan, dan materi serta

menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Perencanaan karir adalah perencanaan yang dilakukan baik oleh individu karyawan maupun oleh organisasi berkenaan dengan karir karyawan, terutama mengenai persiapan yang harus dipenuhi seorang karyawan untuk mencapai tujuan karir tertentu. Perencanaan dan pengembangan karir merupakan proses yang tenang dan hati-hati dimana seseorang menjadi sadar akan atribut yang berhubungan dengan karakter pribadi dan rangkaian tahapan sepanjang hidup yang berkontribusi kepada pemenuhan karirnya.

Sobirin (2019) menyatakan secara rasional kinerja bagi sebuah organisasi menjadi tolak ukur dan mengetahui sejauhmana capaian-capaian organisasi, sejauhmana capaian-capaian tersebut sejalan dengan keinginan pemilik atau investor, dan *stakeholder* (pemangku kepentingan) yang lain. Bagi pimpinan instansi, kinerja seseorang menjadi tolak ukur bagi karyawan, apakah karyawan yang dipekerjakan dapat dipertahankan atau diganti dengan karyawan lain yang lebih berkompeten pada bidangnya untuk memajukan sebuah organisasi.

Menurut Sutrisno (2017) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama bekerja. Menurut Kaswan (2017) "Moral atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim". Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif dan suportif terhadap visi dan misi tim. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja.

Menurut Manullang (2018), Tanggung jawab sosial adalah

pendekatan dimana perusahaan mengintegrasikan kepedulian sosial dalam operasi bisnis mereka dan dalam interaksi bisnis mereka dengan para pemangku kepentingan (*stakeholder*) berdasarkan prinsip sukarela dan kemitraan. Dengan melaksanakan tanggung jawab sosial secara konsisten dalam jangka panjang, maka akan menumbuhkan rasa penerimaan masyarakat terhadap kehadiran perusahaan. Kondisi seperti itulah yang pada gilirannya dapat memberikan keuntungan ekonomi bisnis pada perusahaan yang bersangkutan. Saat ini telah banyak perusahaan yang mulai sadar akan pentingnya menjalankan tanggung jawab sosial meski banyak juga yang belum menjalankan dengan baik.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimindo Jaya Mandiri Cabang Batam
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimindo Jaya Mandiri Cabang Batam
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Tanggung jawab Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimindo Jaya Mandiri Cabang Batam
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimindo Jaya Mandiri Cabang Batam

5. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir, Semangat Kerja, Tanggung Jawab, Produktivitas Secara simultan berpengaruh Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimindo Jaya Mandiri. Cabang Batam

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₁ : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimindo Jaya Mandiri Cabang Batam

H₂ : Diduga Semangat Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimindo Jaya Mandiri Cabang Batam

H₃ : Diduga Tanggung Jawab berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimindo Jaya Mandiri Cabang Batam

H₄ : Diduga Produktivitas Kerjaberpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimindo Jaya Mandiri Cabang Batam

H₅ : Diduga Pengembangan Karir, Semangat Kerja, Tanggung Jawab, Produktivitas Secara simultan berpengaruh Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimindo Jaya Mandiri. Cabang Batam.

METODE PENELITIAN

Menurut Siyoto dan Sodik (2015), metode penelitian kuantitatif adalah:

"Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengumpulan data menggunakan *instrument* penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.". Pendekatan kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisa data.

Menurut Umar (2019), populasi adalah wilayah generalisasi, baik finit maupun infinit dari sekumpulan elemen dengan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah sekumpulan individu berupa bagian dari populasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Trimindo Jaya Mandiri Cabang Batam yang berjumlah 89 Karyawan.

Arikunto (2015) menyatakan jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, apabila populasi penelitian kurang dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Oleh karena itu, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 89 orang. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Pengembangan Karir

Variabel	Item	R _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	X1.1	0,680	0,208	Valid
	X1.2	0,852	0,208	Valid
	X1.3	0,766	0,208	Valid
	X1.4	0,834	0,208	Valid
	X1.5	0,783	0,208	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Validitas Semangat Kerja

Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
SemangatKerja (X2)	X2.1	0,697	0,208	Valid
	X2.2	0,796	0,208	Valid
	X2.3	0,854	0,208	Valid
	X2.4	0,772	0,208	Valid
	X2.5	0,837	0,208	Valid

Sumber:Data primer yang diolah,2024

Validitas Tanggung Jawab

Variabel	Item	Rhitung	ttabel	Keterangan
Tanggungjawab (X3)	X3.1	0,786	0,208	Valid
	X3.2	0,812	0,208	Valid
	X3.3	0,784	0,208	Valid
	X3.4	0,847	0,208	Valid
	X3.5	0,845	0,208	Valid

Sumber: Data primer yang diolah,2024

Validitas Produktivitas

Variabel	Item	Rhitung	ttabel	Keterangan
Produktivitas (X4)	X4.1	0,823	0,208	Valid
	X4.2	0,875	0,208	Valid
	X4.3	0,758	0,208	Valid
	X4.4	0,837	0,208	Valid
	X4.5	0,763	0,208	Valid

Sumber:Data primer yang diolah,2024

Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Rhitung	ttabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,749	0,208	Valid
	Y.2	0,837	0,208	Valid
	Y.3	0,764	0,208	Valid
	Y.4	0,893	0,208	Valid
	Y.5	0,807	0,208	Valid

Sumber:Data primer yang diolah,2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan karena nilai $r_{hitung} >$

r_{tabel} , taraf signifikan sebesar 0,208 (sig.2-tailed $\leq \alpha 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa

semua pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach alpha	Cronbach alpha yang disyaratkan	Keterangan
1	Pengembangan Karir	0,831	0,6	Reliabel
2	Semangat Kerja	0,848	0,6	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,867	0,6	Reliabel
4	Produktivitas	0,867	0,6	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,867	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tingkat reliabilitas dari seluruh item pernyataan adalah reliabel. Sehingga secara keseluruhan data berada pada valid (kesahihan) dan reliable

(konsisten). Dengan demikian penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap uji selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

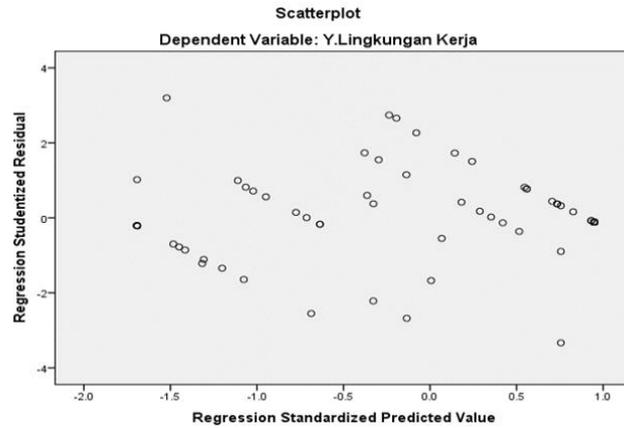
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.482	1.095		.440	.661		
	X1.Pengembangan Karir	.032	.061	.036	.524	.601	.400	2.499
	X2.Semangat Kerja	.327	.076	.338	4.295	.000	.306	3.271
	X3.Tanggungjawab	.399	.077	.400	5.211	.000	.322	3.107
	X4.Produktivitas	.226	.070	.233	3.250	.002	.369	2.707

a. Dependent Variable: Y. Kinerja Karyawan

Menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel X1, X2, X3, dan X4 masing-masing sebesar 2.499, 3.271, 3.107, dan 2.707 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena $VIF < 10$. Data hasil uji *tolerance* untuk variabel X1, X2, X3, dan X4 masing-

masing sebesar 0.400, 0,306, 0,322, dan 0,369 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai *tolerance* masing-masing variabel $> 0,10$. Hal ini berarti variabel X1, X2, X3, dan X4 dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

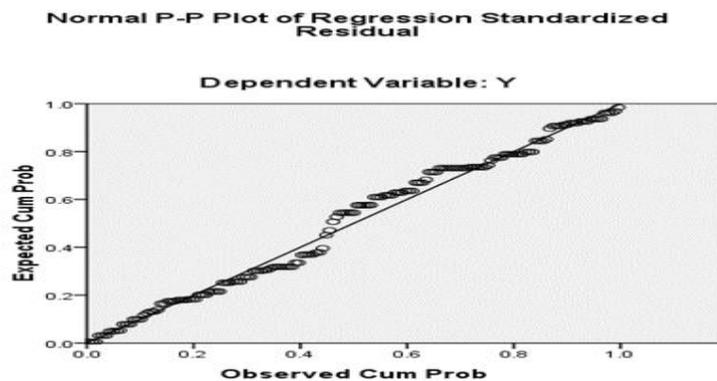


Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari hasil Uji Heteroskedastisitas diatas grafik *Scatterplot* yang disajikan ada dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik

didas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Uji Grafik Normal Probability Plot



Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada gambar 4 penyebaran titik-titik *output plot* mengikuti garis diagonal plot. Berdasarkan hal tersebut, maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji residual adalah uji *statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* pada tabel berikut:

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		89
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.47843617
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.081
	<i>Positive</i>	.047

	<i>Negative</i>	-.081
<i>Test Statistic</i>		.081
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.431 ^c

- a. *Test distribution is Normal.*
- b. *Calculated from data.*
- c. *Lilliefors Significance Correction.*

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berdasarkan tabel 12 *One-*

Sample Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai signifikansi yakni 0,431. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa semua data tersebut berdistribusi normal.

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.482	1.095		.440	.661		
	X1.Pengembangan Karir	.032	.061	.036	.524	.601	.400	2.499
	X2.Semangat Kerja	.327	.076	.338	4.295	.000	.306	3.271
	X3.Tanggungjawab	.399	.077	.400	5.211	.000	.322	3.107
	X4.Produktivitas	.226	.070	.233	3.250	.002	.369	2.707

(Sumber : hasil uji spss 25, 2024)

$$Y = 0,482 + 0,032 X1 + 0,327 X2 + 0,399 X3 + 0,226 X4 + e$$

Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.482	1.095		.440	.661
	X1.Pengembangan Karir	.032	.061	.036	.524	.601
	X2.Semangat Kerja	.327	.076	.338	4.295	.000

X3.Tanggungjawab	.399	.077	.400	5.211	.000
X4.Produktivitas	.226	.070	.233	3.250	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan Uji T sebagai berikut:

- a) Hasil variabel Pengembangan Karir (X_1) nilai $t_{hitung} 0,524 < t_{tabel} 1,663$ dan nilai signifikan $0,601 > 0,05$. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh Pengembangan Karir (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b) Hasil variabel Semangat Kerja (X_2) nilai $t_{hitung} 4,895 > t_{tabel} 1,663$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh Semangat Kerja (X_2) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- c) Hasil variabel Tanggungjawab (X_3) nilai $t_{hitung} 5,211 > t_{tabel} 1,663$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh Tanggungjawab (X_3) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- d) Hasil variabel Produktivitas (X_4) nilai $t_{hitung} 3,25 > t_{tabel} 1,663$ dan nilai signifikan $0,008 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh Produktivitas (X_4) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305.580	4	76.395	110.698	.000 ^b
	Residual	57.970	84	.690		
	Total	363.551	88			

a. Dependent Variable: Y. Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X1.Pengembangan Karir, X2.Semangat Kerja X3.Tanggungjawab, X4.Produktivitas

2)

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diperoleh nilai $F_{hitung} 110,69 > F_{tabel} 2,48$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X_1),

Semangat Kerja (X_2), Tanggungjawab (X_3), dan Produktivitas (X_4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.917 ^a	.841	.833	.831	1.664

a. Predictors: (Constant), X1.Pengembangan Karir, X2.Semangat Kerja
 X3.Tanggungjawab, X4.Produktivitas

b. Dependent Variable: Y. Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Adjusted R *square* sebesar 0,833 dan hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X₁), Semangat Kerja(X₂), Tanggungjawab(X₃), dan Produktivitas(X₄) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 83,3% sedangkan sisa 16,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teori yang telah ada serta pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dengan ini peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Pt. Tri Mindo Jaya Mandiri Cabang Batam.
2. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimindo Jaya Mandiri Cabang Batam.
3. Tanggungjawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trimindo Jaya Mandiri Cabang Batam. tanggung jawab dalam kinerja karyawan sangat dibutuhkan karena itu bisa mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin meningkat.

4. Produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT. Trimindo Jaya Mandiri Cabang Batam.
5. Semangat kerja, tanggung jawab, dan produktivitas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimindo Jaya Mandiri Cabang Batam.

Saran

1. Bagi PT. Trimindo Jaya Mandiri Cabang Batam.

Pada variabel semangat kerja, tanggung jawab, produktivitas PT. Trimindo Jaya Mandiri Cabang Batam. Perlu dipertahankan karena itu bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel Pengembangan Karir yang perlu di tingkatkan adalah memberikan informasi serta pemahaman awal kontrak kepada karyawan supaya paham dan mengerti tentang status mereka adalah karyawan PT. Trimindo Jaya Mandiri Cabang Batam.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti – peneliti yang akan datang untuk kembali dapat melakukan pembuktian variabel ini dalam kasus yang sama dengan menambah variabel yang lainnya yang belum diuji pada penelitian ini. Dengan semakin baik kinerja karyawan PT. Trimindo Jaya Mandiri Cabang Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Aviani, N., Susanti, E. N., Tanjung, R., & Ratnasari, S. L. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap semangat kerja. *Jurnal manajemen, organisasi dan bisnis*, 2(3), 353-361.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Achmad Sobirin. 2019. Perilaku Organisasi (BMP) (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Achmad, A., Umar, A., & Budiman, B. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 92-119.
- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Kaswan. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- M. Manullang. 2018. *Dasar-dasar Manajemen*, edisi revisi, setakan tujuh. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Siyoto, S. & Sodik, A. 2015, *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi* Media Publishing, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sutrisno. 2020. *Manajemen Keuangan*. Edisi Kesembilan. Yogyakarta: Ekonisia.