

**PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA PT. KIMIA FARMA DI JAKARTA**

**Makmur Solahudin**

**Depok Institute, Jawa Barat, Indonesia  
\*makmursolahudin@gmail.com**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Kimia Farma di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini sistem rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 43,8%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(6,844 > 2,000)$ . Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 39,9%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(6,313 > 2,000)$ . Sistem rekrutmen dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi  $Y = 8,752 + 0,401X_1 + 0,394X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 58,0%, uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(40,671 > 2,760)$ .

**Kata Kunci: Sistem Rekrutmen, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the recruitment system and career development on job satisfaction at PT. Kimia Farma in Jakarta. The method used is explanatory research with analysis techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that the recruitment system has a significant effect on job satisfaction by 43.8%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(6,844 > 2,000)$ . Career development has a significant effect on job satisfaction by 39.9%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(6.313 > 2,000)$ . The recruitment system and career development simultaneously have a significant effect on job satisfaction with the regression equation  $Y = 8.752 + 0.401X_1 + 0.394X_2$  and the contribution of the effect is 58.0%, hypothesis testing obtained  $F$  count  $>$   $F$  table or  $(40.671 > 2.760)$ .*

**Keywords: Recruitment System, Career Development, Job Satisfaction.**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak pekerjaan yang dikerjakan sesuai keinginan dan sistem nilainya pada setiap individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat oleh individu tersebut.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan setiap karyawan baik secara positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Menciptakan kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting. Adapun masalah kepuasan kerja karyawan yang terjadi pada PT. Kimia Farma Jakarta seperti kurangnya keterampilan dan keahlian para karyawan yang disebabkan proses rekrutmen yang tidak sesuai standar perusahaan, dan terbatasnya promosi bagi karyawan lama. Cara untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan rekrutmen. Proses rekrutmen atau penarikan karyawan baru di dalam perusahaan menjadi tanggung jawab departemen personalia. Perusahaan bisa memilih pelamar yang persyaratannya paling dekat berhubungan dengan kriteria pekerjaan.

Adapun masalah sistem rekrutmen yang terjadi pada PT. Kimia Farma Di Jakarta seperti calon karyawan harus memiliki jenjang pendidikan yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Masalah lain adalah kurangnya mengadaptasikan teknologi baru yang memudahkan mereka menyelesaikan tugas. Banyak yang kemudian mengabaikan kesempatan berlatih tersebut karena mereka juga tidak melihat manfaat terhadap kepuasan kerja mereka.

Kebutuhan untuk merencanakan karir timbul baik dari kekuatan ekonomis maupun kekuatan sosial, sehingga ada kepuasan yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Adapun masalah pengembangan karir yang terjadi pada PT. Kimia Farma Di Jakarta seperti waktu pelatihan dan pendidikan relatif singkat, pelatihan dan pendidikan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian dan keterampilan para calon karyawan sehingga mereka tidak mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma di Jakarta”.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh antara sistem rekrutmen terhadap kepuasan kerja pada PT. Kimia Farma di Jakarta ?
2. Adakah pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Kimia Farma di Jakarta ?
3. Adakah pengaruh secara simultan antara sistem rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Kimia Farma di Jakarta ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh antara sistem rekrutmen terhadap kepuasan kerja pada PT. Kimia Farma di Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Kimia Farma di Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara sistem rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Kimia Farma di Jakarta.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Sistem rekrutmen

Menurut Sirait (2006), rekrutmen atau penarikan calon karyawan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Sedangkan rekrutmen menurut Hasibuan (2009), adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Handoko (2008), rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

### 2. Pengembangan karir

Menurut Henry Simamora (2006), karir merupakan urutan aktivitas- aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Menurut Moekijat (2008), karir dapat diartikan: Kemajuan seseorang dalam suatu upaya pekerjaan yang diperolehnya selama bekerja, Kemajuan seseorang dalam bidang pekerjaan selama bertahun-tahun bekerja. Perkembangan kemajuan seseorang dalam suatu lapangan pekerjaan selama masa aktif riwayat hidupnya. Lain halnya menurut Veithal Rivai (2009), menyatakan bahwa karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama orang bekerja, atau dapat dikatakan bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seorang dalam kehidupan kerjanya

### 3. Kepuasan kerja

Menurut Veithzal Rivai (2009), kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut S.P Malayu Hasibuan (2006), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan diluar pekerjaan

## III. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 responden PT. Kimia Farma di Jakarta

### 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 responden.

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan

### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## IV. 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 Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem rekrutmen (X1)	62	31	48	37.34	4.227
Pengembangan karir (X2)	62	28	45	37.13	3.800
Kepuasan kerja (Y)	62	31	47	38.34	3.566
Valid N (listwise)	62				

Sistem rekrutmen diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,73 dengan standar deviasi 4,227.

Pengembangan karir diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,71 dengan standar deviasi 3,800.

Kepuasan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,566.

## 2. Analisis Kuantitatif.

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

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.752	3.317		2.638	.011
Sistem rekrutmen (X1)	.401	.080	.475	5.033	.000
Pengembangan karir (X2)	.394	.089	.420	4.451	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,752 + 0,401X_1 + 0,394X_2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,752 diartikan jika sistem rekrutmen dan pengembangan karir tidak ada, maka telah terdapat nilai kepuasan kerja sebesar 8,752 point.
- 2) Koefisien regresi sistem rekrutmen sebesar 0,401, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan sistem rekrutmen sebesar 0,401 maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,401 point.
- 3) Koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,394, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pengembangan karir sebesar 0,394 maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,394 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 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Sistem rekrutmen Terhadap Kepuasan kerja.

**Correlations<sup>b</sup>**

		Sistem rekrutmen (X1)	Kepuasan kerja (Y)
Sistem rekrutmen (X1)	Pearson Correlation	1	.662**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kepuasan kerja (Y)	Pearson Correlation	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,662 artinya sistem rekrutmen memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja.

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pengembangan karir Terhadap Kepuasan kerja.

**Correlations<sup>b</sup>**

		Pengembangan karir (X2)	Kepuasan kerja (Y)
Pengembangan karir (X2)	Pearson Correlation	1	.632**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kepuasan kerja (Y)	Pearson Correlation	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,632 artinya pengembangan karir memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja.

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Sistem rekrutmen dan Pengembangan karir secara simultan Terhadap Kepuasan kerja.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 <sup>a</sup>	.580	.565	2.351

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir (X2), Sistem rekrutmen (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,761 artinya sistem rekrutmen dan pengembangan karir secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja.

**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 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Sistem rekrutmen Terhadap Kepuasan kerja.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 <sup>a</sup>	.438	.429	2.695

a. Predictors: (Constant), Sistem rekrutmen (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,438 artinya sistem rekrutmen memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,8% terhadap kepuasan kerja.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pengembangan karir Terhadap Kepuasan kerja.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 <sup>a</sup>	.399	.389	2.788

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,399 artinya pengembangan karir memiliki kontribusi pengaruh sebesar 39,9% terhadap kepuasan kerja.

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Sistem rekrutmen dan Pengembangan karir Terhadap Kepuasan kerja.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 <sup>a</sup>	.580	.565	2.351

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir (X2), Sistem rekrutmen (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,580 artinya sistem rekrutmen dan pengembangan karir secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 58,0% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 42,0% 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 sistem rekrutmen terhadap kepuasan kerja.

Tabel Hasil Uji Hipotesis Sistem rekrutmen Terhadap Kepuasan kerja.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.479	3.067		5.699	.000
	Sistem rekrutmen (X1)	.559	.082	.662	6.844	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,844 > 2,000), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem rekrutmen terhadap kepuasan kerja diterima.

Tabel Hasil Uji Hipotesis Pengembangan karir Terhadap Kepuasan kerja.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.326	3.505		4.658	.000
	Pengembangan karir (X2)	.593	.094	.632	6.313	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel

atau ( $6,313 > 2,000$ ), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja 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 sistem rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Tabel Hasil Uji Hipotesis Sistem rekrutmen dan Pengembangan karir Terhadap Kepuasan kerja.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449.701	2	224.851	40.671	.000 <sup>b</sup>
	Residual	326.186	59	5.529		
	Total	775.887	61			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel atau ( $40,671 > 2,760$ ), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja diterima.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Sistem rekrutmen Terhadap Kepuasan kerja

Sistem rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan korelasi sebesar 0,662 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau ( $6,844 > 2,000$ ). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara sistem rekrutmen terhadap kepuasan kerja diterima.

### 2. Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kepuasan kerja

Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan korelasi sebesar 0,632 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau ( $6,313 > 2,000$ ). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja diterima.

### 3. Pengaruh Sistem rekrutmen dan Pengembangan karir Terhadap Kepuasan kerja

Sistem rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,752 + 0,401X_1 + 0,394X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,761 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 58,0% sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel atau ( $40,671 > 2,760$ ). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara sistem rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Sistem rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau ( $6,844 >$

- 2,000).
- b. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,313 > 2,000$ ).
  - c. Sistem rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 58,0% sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $40,671 > 2,760$ ).

## 2. Saran

- a. Pihak manajemen perusahaan dapat meningkatkan faktor rekrutmen mereka, karena dengan ditingkatkannya faktor rekrutmen maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
- b. Peranan pengembangan karir juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan juga harus menerapkan kebijakan pengembangan karir yang tepat, karena dengan menerapkan kebijakan pengembangan karir yang tepat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Bagi peneliti lain di sarankan untuk melakukan
- c. pengembangan-pengembangan terhadap judul yang di teliti agar mampu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauziah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Medan Madenatera.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Deden Sutisna, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bandung: BP USB.
- Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*, Jakarta: PT. GrasindoWahyudi, Bambang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sulita, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta : Bandung. [10] Rachman, Taufik, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ciptapustaka Media Perintis : Bandung.
- Ilham, D. (2014). *Implementasi Nilai-Nilai Keagamaan pada Mata Pelajaran Umum dalam Upaya Peningkatan Akhlak Peserta Didik di MAN Malili Kabupaten Luwu Timur* (Doctoral dissertation, STAIN/IAIN Palopo).
- Ilham, D. (2019). Implementing Local Wisdom Values in Bride and Groom Course at KUA Bara SubDistrict, Palopo City. *Jurnal Konsepsi*, 8(1), 1-9.
- Ilham, D. (2019). Menggagas Pendidikan Nilai dalam Sistem Pendidikan Nasional. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 8(3), 109-122.
- Moekijat. 2008. *Analisis Jabatan*, Bandung : Bandar Maju.
- Munandar, A, S. 2005, *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan untuk Kerja Perusahaan*. Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas UL Jakarta.
- Oos Khosiah (2010), Pengaruh sistem rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia Bandung, Universitas Komputer Indonesia.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan*



- Administratif dan Operasional*, Edisi Ketiga, Jakarta : Bumi Aksara
- Septyaningsih Ekayadi (2009) dengan Judul Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rimbajatiraya Citrakarya.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Edisi Ketiga, Yogyakarta..
- Sirait, Justine. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Garasindo: Jakarta.
- Sunarsi, D. (2019). Seminar Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Sunarsi, D., & Kusjono, G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3).
- Suprihatin, L., & Gunarda, G. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 278-289.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Prenada Media Group.
- Tri Oktavia Manik (2011), Pengaruh Pemberian insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. XL.AXIATA West Region, Universitas Negeri Medan.
- Veithzal, Rivai. 2009. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk*
- Winata, H. (2019). Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk.(Bank Bjb) Cabang Bsd–Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 212-223.