

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA HAPPY RESTAURANT
DI BANDUNG**

Suwanto^{1*}, Kosasih², Nurjaya³, Denok Sunarsi⁴, Heri Erlangga⁵

^{1,4}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

²Universitas Sangga Buana, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

³Universitas Suryakencana, Cianjur, Jawa Barat, Indonesia

⁵Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

dosen01813@unpam.ac.id*

Manuskrip: Mei -2021 Ditinjau: Juni -2021; Diterima: Juni-2021; Online: Juli-2021; Diterbitkan: Juli-2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada Happy Restaurant di Bandung. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 43,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,507 > 1,985$). Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 43,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,562 > 1,985$). Motivasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,944 + 0,347X_1 + 0,412X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 52,8%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($53,149 > 2,700$).

Kata Kunci: Motivasi, Pengalaman kerja, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work experience on employee productivity at Happy Restaurant in Bandung. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that motivation has a significant effect on employee productivity by 43.0%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($8,507 > 1,985$). Work experience has a significant effect on employee productivity by 43.3%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($8,562 > 1,985$). Motivation and work experience simultaneously have a significant effect on employee productivity with the regression equation $Y = 9.944 + 0.347X_1 + 0.412X_2$ and the contribution of the effect is 52.8%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or ($53.149 > 2,700$).

Keywords: Motivation, Work Experience, Employee Productivity

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. (J. Ravianto, 1986).

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik – baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. (Moekijat,1999)

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, Happy Restaurant di Bandung telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas – fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, jaminan makan, rekreasi, tempat ibadah, ruang olahraga, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar – benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerjapun diutamakan. Khususnya untuk bagian pembukuan atau kantor, minimal berbatas pendidikan SLTA. Sedang bagian produksi minimal berpendidikan SMP. Namun dalam proses perekrutan karyawan, perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja dari perusahaan yang sejenis. Ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat

produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant di Bandung”

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada Happy Restaurant di Bandung ?
2. Adakah pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada Happy Restaurant di Bandung ?
3. Adakah pengaruh secara simultan motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada Happy Restaurant di Bandung ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada Happy Restaurant di Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada Happy Restaurant di Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada Happy Restaurant di Bandung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

2. Pengalaman Kerja

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan “pengalaman kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya disuatu atau dibidang pekerjaan tersebut”

3. Produktivitas Karyawan

Menurut Sutrisno (2018) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 98 responden Happy Restaurant di Bandung

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 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 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X1)	98	31	48	37.77	3.963
Pengalaman kerja (X2)	98	31	44	38.14	3.395
Produktivitas Karyawan (Y)	98	32	46	38.76	3.449
Valid N (listwise)	98				

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,777 dengan standar deviasi 3,963.

Pengalaman kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 44 dengan *mean score* sebesar 3,814 dengan standar deviasi 3,395.

Produktivitas karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,876 dengan standar deviasi 3,449.

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 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.944	2.845		3.496	.001
Motivasi (X1)	.347	.079	.399	4.375	.000
Pengalaman kerja (X2)	.412	.093	.405	4.447	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,944 + 0,347X1 + 0,412X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,944 diartikan jika motivasi dan pengalaman kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan sebesar 9,944 point.
- 2) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,347, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,347 maka produktivitas karyawan juga akan

mengalami peningkatan sebesar 0,347 point.

- 3) Koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,412, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pengalaman kerja sebesar 0,412 maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,412 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 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.

		Motivasi (X1)	Produktivitas Karyawan (Y)
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	1	.656**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,656 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

		Pengalaman kerja (X2)	Produktivitas Karyawan (Y)
Pengalaman kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.658**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,658 artinya pengalaman kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi dan Pengalaman kerja secara simultan Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.518	2.394

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,727 artinya motivasi dan pengalaman kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas 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 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.424	2.618

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,430 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,0% terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.427	2.611

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,433 artinya pengalaman kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,3% terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi dan Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.518	2.394

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,528 artinya motivasi dan pengalaman kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,8% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 47,2% 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 motivasi terhadap produktivitas karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.206	2.547		6.756	.000
	Motivasi (X1)	.571	.067	.656	8.507	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,507 > 1,985), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.255	2.990		4.433	.000
	Pengalaman kerja (X2)	.669	.078	.658	8.562	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,562 > 1,985), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas 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 motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Motivasi dan Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609.449	2	304.724	53.149	.000 ^b
	Residual	544.674	95	5.733		
	Total	1154.122	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (53,149 > 2,700), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan korelasi sebesar 0,656 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,507 > 1,985). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

2. Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan korelasi sebesar 0,658 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,562 > 1,985). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

3. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,944 + 0,347X_1 + 0,412X_2$, nilai korelasi sebesar 0,727 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,8% sedangkan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (53,149 > 2,700). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(8,507 > 1,985)$.
- b. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(8,562 > 1,985)$.
- c. Motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,8% sedangkan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(53,149 > 2,700)$.

2. Saran

- a. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- b. Dalam menyeleksi penerimaan karyawan kedepannya, perusahaan harus banar-benar mencari orang tepat dan memiliki kemampuan yang sesuai
- c. Produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian pengalaman kerja yang lebih inten lagi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Bandung: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Prenadamedia Group.
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2003). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Bandung: Raja
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Haji Masagung. Bandung.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Imam Ghozali (2017). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Bandung: PT. Gramedia Pustaka
- Kosasih, K. (2020). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada PT. Karunia Prima Sejati Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 630-636.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan pertama”*. Penerbit: Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nitisemito, Alek.S, (2010), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Bandung.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada.

- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Bandung, 2010.
- Santoso, Singgih (2015). “*Menguasai Statistik Multivariat*”. Bandung: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Bandung: Institut
- Sudjana (2014) “*Metode Statistika*”, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), “*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). “*Metode Riset Pemasaran*”. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Suwanto, P. D. E., Nofiar, H., Randhy Agusemento, M. G., Prasetyo Kurniawan, D. S., & Lucia Maduningtias, M. A. (2021). Effect of Human Resource Development on Employee Performance of Indonesian Manufacturing. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 12711-12722.