

## **Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Toto Indonesia di Tangerang**

*Haerofiatna*

*Universitas Primagraha, Serang, Banten, Indonesia*

*Email : [haerofiatna@primagraha.ac.id](mailto:haerofiatna@primagraha.ac.id)*

(Diterima: Desember 2021; Direvisi: Desember 2021; Dipublikasikan: Januari 2022)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Toto Indonesia di Tangerang. 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 42,9%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(7,148 > 1,995)$ . Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,5%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(7,092 > 1,995)$ . Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,751 + 0,390X_1 + 0,400X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 57,4%, uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(45,139 > 2,748)$ .

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Industri sanitaire di Indonesia kini tumbuh dengan pesat seiring dengan banyaknya kebutuhan masyarakat yang berkehidupan modern. Kondisi ini memungkinkan perusahaan terus melakukan inovasi produknya guna mengoptimalkan pasar yang ada, dan tentu harus memiliki karyawan yang mampu bekerja secara maksimal mengingat kinerja karyawan merupakan sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Mereka memandang kerja adalah sesuatu yang mulia sehingga faktor sumber daya manusia dalam pelaksanaan kerja tidak boleh diabaikan. Hal tersebut terlihat dari semakin kecilnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia bukan

hanya terfokus pada aspek teknologi dan ekonomi. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang mendatangkan profit (keuntungan) dan bermanfaat bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara elektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya saat ini.

PT. Surya Toto Indonesia merupakan perusahaan bergerak di bidang pengadaan sanitari yang terbuat dari bahan dasar keramik. Perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki tingkat kompeten yang berbeda-beda. Perbedaan kemampuan ini ditentukan berdasarkan basil perekrutan (recruitment) dan kualifikasi (*qualification*) perusahaan. Bahkan untuk promosi jabatan itu sendiri ditentukan berdasarkan penempatan kerja itu sendiri. Penempatan kerja merupakan salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan salah menempatkan karyawan pada tempat yang bukan keahliannya maka kinerja karyawan tidak akan maksimal sehingga tujuan perusahaan tidak efektif dan tidak efisien. Kinerja dan penempatan karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Jika penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya maka kinerja karyawan akan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Disamping itu, di

dalam peningkatan tenaga kerja (karyawan) terdapat aspek lain demi tercapainya tujuan perusahaan yaitu pengembangan karir karyawan (*career development*). Ketika karyawan melakukan hal yang serupa dan secara berulang-ulang, hal tersebut akan berdampak buruk yang selanjutnya karyawan tersebut akan mengalami kejenuhan dalam bekerja. Untuk mencegah hal tersebut terjadi pasti di perlukannya proses pengembangan karir karyawan. Yang dimana, menurut Hasibuan (2016) pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Menurut Mangkunegara (2016) “pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dengan memiliki karyawan yang memiliki wawasan mengembangkan karirnya diperusahaan dan pihak perusahaan secara tepat mampu menempatkan karyawannya pada divisi yang tepat sesuai dengan kemampuan karyawan, maka tujuan perusahaan dengan mengoptimalkan keuntungan mampu dicapai.

Berdasarkan pemaparan yang disampaikan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengembangan Karir Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Toto Indonesia Di Tangerang”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengembangan Karir**

Pengembangan karir menurut Rivai (2017) menjelaskan bahwa “pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai karena akan mendapatkan hak-hak atas apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non materiil”.

### **2. Penempatan Kerja**

Menurut Bangun (2016) mendefinisikan “Penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimilikisesai dengan persyaratan pekerjaan”.

### **3. Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2016) pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 responden PT. Surya Toto Indonesia di Tangerang

### **2. Sampel**

Sampel dalam penelitian ini

berjumlah 70 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.

**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)	70	31	48	37.47	4.110
Penempatan Kerja (X2)	70	28	45	37.46	3.959
Kinerja Karyawan (Y)	70	31	47	38.34	3.627
Valid N (listwise)	70				

Pengembangan Karir diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 37,47 dengan standar deviasi 4,110.

Penempatan Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 37,46 dengan standar deviasi 3,959.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 38,34 dengan standar deviasi 3,627.

**2. Analisis Verifikatif**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.751	3.130		2.796	.007
Pengembangan Karir (X1)	.390	.081	.442	4.838	.000
Penempatan Kerja (X2)	.400	.084	.436	4.776	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas,

diperoleh persamaan regresi Y = 8,751 + 0,390X1 + 0,400X2.

Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,751 diartikan jika Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 8,751 point.
- 2) Koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar 0,390, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Pengembangan Karir sebesar 0,390 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,390 point.

- 3) Koefisien regresi Penempatan Kerja sebesar 0,400, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Penempatan Kerja sebesar 0,400 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,400 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 Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

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

		Pengembangan Karir (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pengembangan Karir (X1)	Pearson Correlation	1	.655**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,655 artinya

Pengembangan Karir memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

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

		Penempatan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Penempatan Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.652**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,652 artinya Penempatan Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	.574	.561	2.402

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,758 artinya Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja secara simultan memiliki hubungan yang 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 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 <sup>a</sup>	.429	.421	2.761

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,429 artinya Pengembangan Karir memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,9% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Penempatan Kerja Terhadap

**Kinerja Karyawan.**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 <sup>a</sup>	.425	.417	2.770

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,425 artinya Penempatan Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,5% terhadap kinerja karyawan.

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

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	.574	.561	2.402

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,574 artinya Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 57,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 42,6% 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. Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	16.682	3.048		5.473	.000
Pengembangan Karir (X1)	.578	.081	.655	7.148	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,148 > 1,995), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	15.965	3.173		5.032	.000
Penempatan Kerja (X2)	.597	.084	.652	7.092	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,092 > 1,995), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Penempatan Kerja 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 Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	521.065	2	260.533	45.139	.000 <sup>b</sup>
	Residual	386.706	67	5.772		
	Total	907.771	69			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (45,139 > 2,748),

dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### **1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,655 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,148 > 1,995$ ). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan diterima.

### **2. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,652 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,092 > 1,995$ ). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

### **3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengembangan Karir dan

Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,751 + 0,390X_1 + 0,400X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,758 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,4% sedangkan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $45,139 > 2,748$ ). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

- a. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,148 > 1,995$ ).
- b. Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,092 > 1,995$ ).
- c. Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,4% sedangkan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $45,139 > 2,748$ ).

## 2. Saran

- a. Perusahaan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin karyawan diperlakukan dengan adil.
- b. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- c. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian Pengembangan Karir yang lebih inten lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: 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*. Jakarta: Raja
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Haji Masagung. Jakarta.
- 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”*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kartini Kartono (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Nitisemito, Alek.S, (2010), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurjaya, N., et al. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih (2015). *“Menguasai Statistik Multivariat”*. Jakarta: 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*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut
- Sudjana (2014) “*Metode Statistika*”, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), “*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Wicaksono, W., *et al.* (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220-237.