

The Influence Of Career Development And Human Resource Planning On The Work Productivity Of Employees At PT Ansaf Inti Resources Negeri Agung Merapi Barat Kabupaten Lahat

Pengaruh Pengembangan Karier Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Ansaf Inti Resources Negeri Agung Merapi Barat Kabupaten Lahat

Erik Estrada ¹⁾; M Pahlan ²⁾; Kasinem ³⁾

^{1,2,3)} Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Serelo Lahat

Email: ¹⁾ erikestradae17@gmail.com; ²⁾ mpahlan.serelo@gmail.com; ³⁾ kasinem.stie@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [20 October 2025]

Revised [03 January 2026]

Accepted [07 January 2026]

KEYWORDS

Career Developmen, Human Resource Planning, and Work Productivity.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengembangan Karier dan Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ansaf Inti Resources Negeri Agung Merapi Barat Kabupaten Lahat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Metode penarikan sampel yang digunakan peneliti adalah *Insidental sampling*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS dan menghasilkan persamaan regresi $Y = 12,584 + 0,341X_1 + 0,277X_2$. Hasil dalam penelitian ini adalah : terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ansaf Inti Resources Negeri Agung Merapi Barat Kabupaten Lahat, terdapat pengaruh yang signifikan antara Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ansaf Inti Resources Negeri Agung Merapi Barat Kabupaten Lahat. Pada uji F menunjukkan bahwa Pengembangan Karier dan Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ansaf Inti Resources Negeri Agung Merapi Barat Kabupaten Lahat.

ABSTRACT

This study aims to determine how Career Development and Human Resource Planning partially and simultaneously influence Employee Work Productivity at PT Ansaf Inti Resources Negeri Agung Merapi Barat, Lahat Regency. The sample size for this study was 62 respondents. The sampling method used was incidental sampling. This quantitative study employed multiple linear regression analysis, processed using SPSS, resulting in a regression equation $Y = 12,584 + 0,341X_1 + 0,277X_2$. The results of this study indicate a significant effect between Career Development and Employee Work Productivity at PT Ansaf Inti Resources Negeri Agung Merapi Barat, Lahat Regency. The F-test indicates that Career Development and Human Resource Planning simultaneously influence Employee Work Productivity at PT Ansaf Inti Resources Negeri Agung Merapi Barat, Lahat Regency.

PENDAHULUAN

Faktor manusia merupakan masalah utama pada setiap kegiatan organisasi. Organisasi diartikan sebagai proses kerjasama sekelompok orang kearah pencapaian tujuan tertentu. Di dalam proses kerjasama itu para anggota saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Di PT Ansaf inti resources negeri agung Merapi Barat mengalami penurunan dalam produktifitas karyawannya.

Adapun permasalahan yang terjadi dalam latar belakang adanya faktor yang mempengaruhi penurunan produktifitas karyawan diantaranya : Latar belakang pendidikan dengan jabatan tidak sesuai, mengakibatkan karyawan harus memulai dari awal dasar pekerjaannya, tidak efektifnya karyawan akibat beban kerja yang diberikan melebihi kemampuannya atau tekanan yang terlalu tinggi, karyawan merasa malas dengan pekerjaannya karena pekerjaan yang selalu banyak, pekerjaan yang tidak terealisasikan sesuai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja

Menurut Fahmunto (2019:82) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Syarif (2021:1) memberi pendapat bahwa produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Menurut Sobri (2019:97) indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas meliputi:

1. Kuantitas kerja
Suatu hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh instansi.
2. Kualitas kerja
Suatu standar yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh instansi.
3. Ketepatan waktu
Suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat, dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi tenaga kerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan.

Pengembangan Karir

Suwatno dan Priansa (2019:67) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan.

Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM menurut Andrew E. Sikula (2019:145), Perencanaan sumber daya manusia adalah proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi

Perencanaan SDM menurut William B. Werther dan Keith Davis (2019:143), Perencanaan SDM adalah perencanaan yang sistematis untuk meramalkan kebutuhan pegawai (*demand*) dan ketersediaan (*supply*) pada masa yang akan datang, baik jumlah maupun jenisnya sehingga departemen SDM dapat merencanakan pelaksanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan aktifitas lain dengan baik. Indikator Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia :

1. Turnover Rate
2. Tingkat Retensi Karyawan
3. Durasi Kerja
4. Tingkat PHK
5. Ketidakhadiran
6. Waktu rata-rata untuk rekrutmen
7. Pendidikan dan Pelatihan
8. Produktivitas Karyawan
9. Kepuasan Karyawan

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian Asosiatif kuantitatif, karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari tahu hubungan maupun pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent yang dimana variabel dependentnya atau variabel (X1) yaitu pengembangan karir dan variabel (X2) yaitu perencanaan manajemen sumber daya manusia dan variabel dependent atau variabel (Y) yaitu produktivitas kerja. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan PT Ansaf Inti Resources Negeri Agung Merapi Barat Kabupaten Lahat yang berjumlah 62 orang karyawan. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah metode sensus. Metode sensus adalah metode pengumpulan data dimana seluruh populasi diselidiki tanpa terkecuali. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 62 karyawan sehingga diambil semua untuk dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengembangan karier (X_1)

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Pengembangan karier

Item Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
P1	0,528	0,250	Valid
P2	0,352	0,250	Valid
P3	0,512	0,250	Valid
P4	0,594	0,250	Valid
P5	0,756	0,250	Valid
P6	0,612	0,250	Valid
P7	0,687	0,250	Valid
P8	0,721	0,250	Valid
P9	0,635	0,250	Valid
P10	0,563	0,250	Valid

Sumber : Pengolahan data tahun, 2025

Perencanaan sumber daya manusia (X_2)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Perencanaan sumber daya manusia

Item Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
.	0,262	0,250	Valid
.	0,269	0,250	Valid
.	0,430	0,250	Valid
.	0,263	0,250	Valid
.	0,290	0,250	Valid
.	0,371	0,250	Valid
.	0,261	0,250	Valid
.	0,279	0,250	Valid
.	0,357	0,250	Valid
.	0,304	0,250	Valid

Sumber : Pengolahan data tahun, 2025

Produktivitas kerja (Y)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Produktivitas kerja

Pertanyaan Butir	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
P1	0,616	0,250	Valid
P2	0,479	0,250	Valid
P3	0,581	0,250	Valid
P4	0,523	0,250	Valid
P5	0,387	0,250	Valid
P6	0,436	0,250	Valid
P7	0,496	0,250	Valid
P8	0,330	0,250	Valid
P9	0,545	0,250	Valid
P10	0,666	0,250	Valid

Sumber : Pengolahan data tahun, 2025

Nilai t tabel di peroleh dari :

$$Df = n - 2$$

$$Df = 62 - 2$$

$$Df = 60$$

$$r \text{ tabel} = 0,250$$

Pada taraf signifikan 5% nilai r tabel diperoleh sebesar 0,250. Dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan 1 sampai 10 adalah valid, karena nilai r hitung $>$ 0,250. Sehingga variabel Pengembangan karier sesuai untuk dijadikan suatu alat ukur.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah statistic uji *Alpha Cronbach* dengan criteria pengujian sebagai berikut:

- Jika koefisien *Alpha Cronbach* $>$ 0,6 maka variabel tersebut reliable.
- Jika koefisien *Alpha Cronbach* $<$ 0,6 maka variabel tersebut tidak reliable.

Pengujian reabilitas pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4 Tabel Uji Reliability

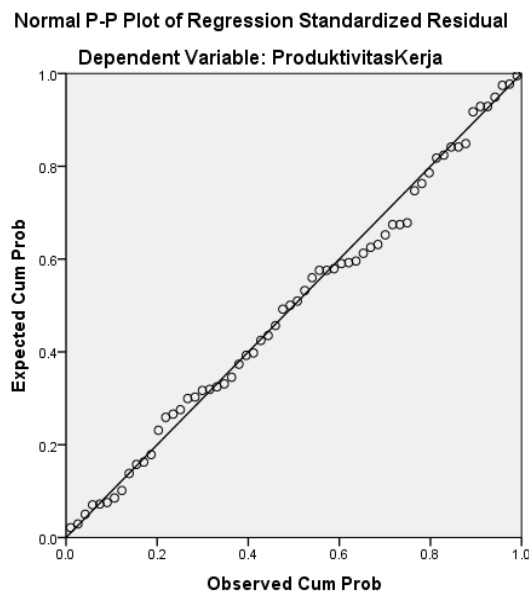
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Pengembangan karier	0,793	0,60	Reliabel
Perencanaan sumber daya manusia	0,818	0,60	Reliabel
Produktivitas kerja	0,682	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan pada tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,60 (Standar nilai *Alpha*) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas Data

Gambar 1 Hasil Pengujian Normalitas Data

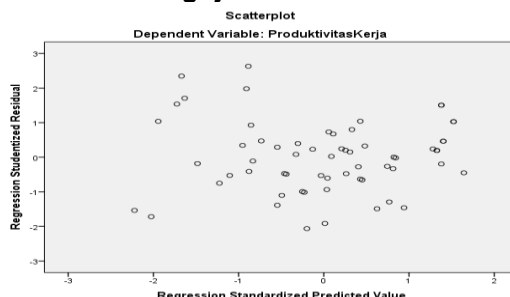


Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot variabel penelitian menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar grafik normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi variabel pada penelitian layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melakukan pengujian apakah dalam sebuah model regresi pada penelitian terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan dan yang lainnya tetap, maka disebut Heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dilihat pada gambar:

Gambar 2 Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah tahun 2025

Dari gambar 2 terlihat bahwa tidak adanya pola tertentu dalam grafik scatter plot, hal ini dapat terlihat dari penyebaran data (titik) yang terjadi secara acak, baik di atas maupun di bawah nilai nol pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan dinyatakan baik dan layak untuk digunakan karena tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Toleransinya.

Apabila besarnya nilai korelasi lebih kecil dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang akan dianalisis bebas dari multikolinieritas. dan jika nilai VIF lebih kecil dari 10 serta nilai toleransinya mendekati 1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas. Hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5 Uji multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan karier	,769	1,300
	Perencanaan sumber daya manusia	,769	1,300

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Data diolah tahun 2025

Dari hasil pengujian multikolinieritas diatas diketahui bahwa nilai Tolerance variabel kepuasan kerja lebih dari 0,10 yaitu 0,769 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu 1,300, variabel beban kerja lebih dari 0,10 yaitu 0,769 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu 1,300. Sehingga bisa diduga bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran:

Tabel 6 Analisis Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
PengembanganKarier	62	24.00	49.00	40.5161	.66876	5.26586
PerencanaanSDM	62	24.00	48.00	40.6935	.67852	5.34265
ProduktivitasKerja	62	30.00	49.00	40.6774	.52023	4.09628
Valid N (listwise)	62					

Sumber : Data diolah tahun 2025

Dari tabel 6 terlihat adanya nilai maksimum, minimum, range dan standar deviasi dari variabel penelitian ini, dan dideskripsikan sebagai berikut: skor terendah (minimum) sebesar 24,00 dan skor tertinggi (maksimum) sebesar 49,00 rata-rata (mean) terbesar skor jawaban dari variabel penelitian adalah 40,69 dan standar deviasi tertinggi pada variabel perencanaan sumber daya manusia sebesar 5,34.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah pengujian analisis yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila ada satu variabel independen sebagai prediktor dinaik turunkan nilainya. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada hasil SPSS dibawah ini:

Tabel 7 Analisis Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.584	3.459		4.505	.000
PengembanganKarier	.341	.084	.438	4.075	.000
PerencanaanSDM	.277	.082	.362	3.362	.001

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja
Sumber : Data diolah tahun 2025

Dari tabel di atas, hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model berikut regresi linear berganda :

$$Y = 12,584 + 0,341X_1 + 0,277 X_2$$

Hasil dari persamaan analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai constant (Y) sebesar 12,584 artinya jika variabel pengembangan karier dan perencanaan sumber daya manusia bernilai 0 (nol), maka nilai variabel produktivitas kerja (Y) akan berada pada angka 12,584.
- Koefisien regresi X_1 (variabel pengembangan karier) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,341, yang artinya jika variabel pengembangan karier mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka nilai variabel produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,341. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara variabel pengembangan karier dengan variabel produktivitas kerja.
- Koefisien regresi X_2 (variabel perencanaan sumber daya manusia) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,277, yang artinya jika variabel perencanaan sumber daya manusia mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka nilai variabel produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,277. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara variabel perencanaan sumber daya manusia dengan variabel produktivitas kerja.

Uji-t (Uji Signifikansi Parsial)

Tabel 8 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.584	3.459		4.505	.000
PengembanganKarier	.341	.084	.438	4.075	.000
PerencanaanSDM	.277	.082	.362	3.362	.001

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja
Sumber : Data diolah tahun 2025

Uji F (Uji Signifikansi Secara Simultan)

Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan nilai F-tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji F mempunyai pengaruh signifikan apabila F-hitung lebih besar dari F-tabel atau probabilitas kesalahan kurang dari 5%:

Tabel 9 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486.311	2	243.155	26.704	.000 ^b
	Residual	537.238	59	9.106		
	Total	1023.548	61			

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

b. Predictors: (Constant), PerencanaanSDM, PengembanganKarier

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel diatas dengan hasil penelitian secara simultan pengembangan karier (X_1) dan perencanaan sumber daya manusia (X_2) yang mempengaruhi produktivitas kerja (Y) dengan cara menggunakan SPSS di peroleh nilai $F_{hitung} 26,704 > F_{tabel} 3,15$ dengan sig $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa hasil uji F secara simultan berpengaruh signifikan positif sesuai dengan kriteria dapat disebutkan bahwa H_0 ditolak atau variabel independen (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 10 Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.457	3.01757

a. Predictors: (Constant), PerencanaanSDM, PengembanganKarier

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,689 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel pengembangan karier dan variabel perencanaan sumber daya manusia dengan variabel produktivitas kerja Karyawan Pada PT Ansaf Inti Resources Negeri Agung Merapi Barat Kabupaten Lahat adalah 68,9 %, hubungan ini secara statistik tergolong sangat kuat.

Koefisien determinasi (r^2) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (pengembangan karier dan perencanaan sumber daya manusia) akan diikuti oleh variabel terikat (produktivitas kerja) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai r square (r^2). Nilai Adjusted r^2 sebesar 0,475. Artinya kontribusi variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karier dan variabel perencanaan sumber daya manusia dengan kontribusi sebesar 47,5%, sedangkan sisanya sebesar 52,5 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan dan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan Pada PT Ansaf Inti Resources Negeri Agung Merapi Barat Kabupaten Lahat
2. Perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan Pada PT Ansaf Inti Resources Negeri Agung Merapi Barat Kabupaten Lahat
3. Pengembangan karier dan perencanaan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja Karyawan Pada PT Ansaf Inti Resources Negeri Agung Merapi Barat Kabupaten Lahat

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa saran antara lain sebagai berikut :

1. PT Ansaf Inti Resources Negeri Agung Merapi Barat Kabupaten Lahat sebaiknya lebih proaktif dalam mengembangkan karier karyawan melalui program pelatihan berkelanjutan, peningkatan kompetensi, dan jalur jenjang karier yang jelas. Perusahaan perlu menyediakan akses terhadap pelatihan teknis maupun soft skill yang relevan dengan perkembangan industri, serta mendorong budaya kerja yang mendukung pertumbuhan profesional.
2. PT Ansaf Inti Resources Negeri Agung Merapi Barat Kabupaten Lahat sebaiknya menyusun perencanaan sumber daya manusia yang terstruktur dan berbasis analisis kebutuhan jangka pendek maupun jangka panjang perusahaan. Perencanaan ini perlu mencakup pemetaan kompetensi karyawan, proyeksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan, serta strategi rekrutmen dan pengembangan yang selaras dengan visi dan misi perusahaan.
3. PT Ansaf Inti Resources Negeri Agung Merapi Barat Kabupaten Lahat sebaiknya meningkatkan produktivitas karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi yang tepat, serta penerapan sistem kerja yang efisien. Perusahaan dapat menetapkan target kerja yang realistis dan terukur, memberikan penghargaan atas pencapaian, serta mendorong komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew. E, Sikula. 2019. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Pustaka Pelajar
- Busro. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Widiasarana Indonesia*. Jakarta
- Fahmunto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau
- Sobri. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset*. Yogyakarta
- Suwatno & Priansa. 2019. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE*. Yogyakarta
- Syarif. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Wiliam B.W & Keit, D. 2019. *Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya*. Bandung