



The Influence Of Career Development And Work Potential On Employee Performance At The Public Housing And Settlement And Land Office (Perkim) Of Lahat Regency

Pengaruh Pengembangan Karier Dan Potensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan (Perkim) Kabupaten Lahat

Shintya Ariani¹⁾; Hestin²⁾; Rudi Eduar³⁾

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

Email: ¹⁾shintyaarianii0306@gmail.com ²⁾Hestin.stie@gmail.com ³⁾rudieduarshmm@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [24 October 2025]

Revised [02 January 2026]

Accepted [06 January 2026]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karier dan potensi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PERKIM) Kabupaten Lahat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Metode penarikan sampel yang digunakan peneliti adalah *Incidental sampling*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS dan menghasilkan persamaan regresi $Y = 19,447 + 0,224 X_1 + 0,298 X_2$. Hasil dalam penelitian ini adalah : terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada kantor Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PERKIM) Kabupaten Lahat, terdapat pengaruh yang signifikan antara potensi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PERKIM) Kabupaten Lahat. Pada uji F menunjukkan bahwa pengembangan karier dan potensi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PERKIM) Kabupaten Lahat.

ABSTRACT

This study aims to determine how career development and work potential partially and simultaneously influence employee performance at the Lahat Regency Public Housing, Settlement and Land Affairs Office (PERKIM). The sample size for this study was 50 respondents. The sampling method used was incidental sampling. This quantitative study employed multiple linear regression analysis, processed using SPSS, resulting in a regression equation $Y = 19,447 + 0,224 X_1 + 0,298 X_2$. The results showed a significant relationship between career development and employee performance at the Lahat Regency Public Housing, Settlement and Land Affairs Office (PERKIM). The F-test indicated that career development and work potential simultaneously influenced employee performance at the Lahat Regency Public Housing, Settlement and Land Affairs Office (PERKIM).

This is an open access article under the [CC-BY-SA license](#)



PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu proses yang tidak bisa dipisahkan dengan proses peningkatan layanan pendidikan yang diberikan, untuk pewujudan tujuan pendidikan yang berkualitas manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dikelola. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Dalam hal ini sumber daya manusianya adalah pegawai. Pegawai merupakan asset sumber daya manusia yang mampu mencapai keberhasilan suatu instansi. Tantangan utama dari pegawai adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan atau pengelolaan sumber daya manusia dalam usaha peningkatan sumber daya manusia dalam usaha peningkatan kinerja pengelolaan sumber daya manusia rasanya tidak cukup hanya dengan melakukan program manajemen sumber daya manusia seperti analisis jabatan, penilaian kerja, orientasi dan lain sebagainya. Meskipun diakui bahwa pelaksanaan program itu dengan baik merupakan faktor-faktor penting masih ada hal yang perlu dilakukan yaitu meningkatkan kualitas pekerja dengan pengembangan karir dan potensi kerja.

Sumber daya manusia yang ada di dalam instansi menjadi saling terkait dengan setiap bagian instansi dan memiliki peran yang sangat penting untuk keberlangsungan eksistensi instansi itu sendiri. Suatu intansi pemerintahan tidak terlepas dari usaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai, dimana selalu dituntut untuk memperhatikan masalah pengembangan karir pegawai.

Kualitas kinerja pegawai dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai tugas pokok dan fungsinya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan seorang pemimpin yang

dapat mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan organisasi dan pada penelitian ini difokuskan pada variabel pengembangan karir dan potensi kerja. mengordinasikan tujuan agar dapat tercapai. Perkembangan organisasi diarahkan pada terciptanya budaya yang mendorong dan menghargai kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah potensi kerja, adalah spesifikasi dari pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh instansi. Potensi Kerja mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya potensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan potensi diri yang tinggi dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja dapat meningkat. Sumber daya manusia yang berbasis potensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam instansi memiliki potensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktivnya. Dengan kepemilikan nilai (*value*) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan instansi tanpa menghilangkan jati dirinya. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini pegawai akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang tidak bersifat material misalnya status sosial, perasaan bangga dan sebagainya.

Kantor Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukimandan Pertanahan Kabupaten Lahat adalah salah satu lembaga formal yang bergerak di bidang perumahan dan kawasan pemukiman. Kantor Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PERKIM), masih terdapat beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi tersebut antara lain : sebagian pegawai memiliki kualitas kerja yang rendah dikarenakan kurangnya keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki, banyak pegawai terjadinya penurunan kuantitas kerja disebabkan tekanan pekerjaan yang banyak, banyak pegawai tidak tepat waktu dalam kehadiran, datang terlambat dan pulang tidak sesuai waktu yang di tetapkan, sebagian pegawai tidak terlatih atau tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu, banyak pegawai tidak mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, selalu mengharapkan bantuan orang lain

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Bernadin & Russel dalam (Gunawan dan Osnandi, 2020) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2019: 89) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wixley dan Yukl (2020: 76) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal (*reasonable*).

Pengembangan Karir

Menurut Simamora (2019: 143) pengembangan karir meliputi perencanaan karir dan manajemen karir. Perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu pegawai untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Pengertian pengembangan karir menurut Suwanto (2021: 134) merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia saat dibutuhkan.

Potensi Kerja

Menurut KBBI (2020: 290) potensi adalah kemampuan yang dimiliki setiap pribadi yang mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan, kekuatan dan kesanggupan daya. Adapun Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2020: 201) mengatakan potensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan penjelasan sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjang tingkat kevaliditan dan atau keapsahan suatu instrument, sebuah instrument dikatakan vailid apa bila mampu mengukur apa yang diinginkan. Karena dengan angka kasar relative lebih mudah dan akan dapat menghindari angka pecahan. Sedangkan mengenai perhitungan korelasinya berdasarkan ketentuan bahwa jika $r_{xy} > r_{table}$ signifikansi 5% berarti item (butir soal) dinyatakan vailid. Sebaliknya $r_{xy} < r_{table}$ maka butir soal tidak valid sekaligus tidak memiliki persyaratan. Uji validitas dikatakan valid dengan nilai r hitung $> t$ tabel dan jika nilai r hitung $< t$ tabel maka item pertanyaan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu instrument yang cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah mengkorelasikan nilai residual dengan masing – masing variabel independen, dengan ketentuan jika nilai signifikan korelasi < 0.05 , maka model terjadi masalah heteroskedastisitas dan jika nilai signifikan korelasi > 0.05 , maka model tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Uji heterokedastisitas juga bisa menggunakan *grafik scatter plot*, untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan melihat dari grafik scatter plot, jika pada grafik tersebut ada pola tertentu seperti titik – titik membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit) maka dialokasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berkenaan dengan adanya hubungan kuat linier diantara variabel regresi. Konsekuensinya adalah koefisien regresi tak tentu dan kesalahan standarnya tak tebingga yang berakibat pada kesalahan pengambilan keputusan yaitu menerima hipotesis yang seharusnya ditolak. Umumnya multikolinieritas dapat diketahui dari nilai kofisien korelasi lebih besar dari 0.8. Multikolinearitas dapat juga diketahui dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai VIF lebih besar dari 10 telah terjadi multikolinearitas sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10 tidak terjadi multikolinearitas. Nilai yang mendekati nol juga mengidentifikasi terjadinya multikolinieritas. Permasalahan multikolinieritas dapat diatasi dengan cara menambahkan jumlah data dengan pengamatan baru dan menghilangkan variabel tertentu dari model regresi yang diperoleh. Untuk menguji asumsi multikolinieritas dapat digunakan nilai VIF dan tolerance. Dimana jika nilai VIF terletak di sekitar angka 1 dan tolerance mendekati angka 1 maka terjadi multikolinieritas. Multikolinieritas terjadi jika nilai VIF dan tolerance lemah, yakni dibawah angka 0,5.

Uji Statistik

Uji statistik data dalam penelitian ini merupakan analisis kuantitatif dengan menggunakan perhitungan statistik dan matematik dengan rumus sebagai berikut :

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif lebih berkenaan dengan pengumpulan dan peringkasan data serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Ukuran dalam pengambilan keputusan dalam Statistik deskriptif yang penulis gunakan dengan mencari central tendency (kecendrungan memusat) seperti minimum, maximum, mean, standar deviasi serta pembuatan histogram untuk mengetahui kemiringan data.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial adalah alat untuk menentukan pengambilan keputusan terhadap pengolahan data hasil penelitian, berikut ini perhitungan statistik berikut :

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, sehingga sudah diketahui apakah dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan Uji F dengan tingkat kepercayaan 95%.

Koefesien Determinasi

Analisis koefesien dterminasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangsih pengaruh variabel X_1 dan variabel X_2 Terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Nilai Koefesien Determinasi

r^2 = Nilai Koefesien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk menarik kesimpulan sebuah populasi secara umum berdasarkan hasil sampel. Hasil akhir dari metode pengolahan data ini berupa kemungkinan atau probabilitas serta dinyatakan dalam satuan persen. Karena hasil keputusan sangat ditentukan oleh sampel, pemilihannya harus dilakukan pada populasi yang jelas dan dilakukan secara random.

Analisis regresi linier berganda digunakan dan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen yang meliputi: variabel pengembangan karier (X_1) dan potensi kerja (X_2) diuji pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja (Y). Berdasarkan hasil analisis data didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Hasil analisis regresi berganda terlihat sebagaimana pada tabel 4.10.

Tabel 1 Hasil Koefisien Regresi

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	19.447	4.182			4.650	.000
PengembanganKerja	.224	.096		.296	2.335	.024
PotensiKerja	.298	.090		.418	3.297	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan data tahun, 2025

Berdasarkan hasil analisis data seperti yang telah disajikan pada tabel diatas, persamaan regresi yang didapat adalah :

$$Y = 19,447 + 0,224 X_1 + 0,298 X_2$$

Hasil dari persamaan analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai constant (Y) sebesar 19,447 artinya jika variabel pengembangan karier dan harga bernilai 0 (nol), maka nilai variabel kinerja (Y) akan berada pada angka 19,447.
- Koefisien regresi X_1 (pengembangan karier) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,224, yang artinya jika pengembangan karier mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka nilai Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,224. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan karier dengan kinerja.
- Koefisien regresi X_2 (potensi kerja) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,298, yang artinya jika potensi kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka nilai Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,298. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat pengaruh yang positif antara variabel potensi kerja dengan kinerja.

Uji Parsial (t)

Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel (pengembangan karier, potensi kerja) terhadap Kinerja, maka dilakukan uji t (parsial) dapat terlihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2 Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.447	4.182		4.650	.000
PengembanganKarier	.224	.096	.296	2.335	.024
PotensiKerja	.298	.090	.418	3.297	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan data tahun, 2025

Uji F

Analisis varians digunakan untuk melihat sumber-sumber variansi (keragaman) pada data penelitian. Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja) digunakan uji F. Output ANOVA ditampilkan pada tabel 4.12. berikut :

Tabel 2 Analisis Varians

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	332.431	2	166.215	13.247	.000 ^b
Residual	589.749	47	12.548		
Total	922.180	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), PotensiKerja, PengembanganKarier

Sumber : Pengolahan data tahun, 2025

Berdasarkan hasil ini maka diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Jadi variabel, keduanya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kantor Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PERKIM) Kabupaten Lahat dengan $\alpha = 0,05$

Uji Koefisien Determinasi

Hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 3 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.600 ^a	.360	.333	3.54230

a. Predictors: (Constant), PotensiKerja, PengembanganKarier

Sumber : data diolah tahun, 2025

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. Bawa pengembangan karier berpengaruh secara parsial terhadap kinerja kantor Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukimandan Pertanahan (PERKIM) Kabupaten Lahat
2. Potensi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja kantor Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukimandan Pertanahan (PERKIM) Kabupaten Lahat
3. Pengembangan karier dan potensi kerja berpengaruh terhadap Kinerja kantor Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukimandan Pertanahan (PERKIM) Kabupaten Lahat. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja kantor Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukimandan Pertanahan (PERKIM) Kabupaten Lahat adalah potensi kerja.

Saran

1. Kantor Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PERKIM) Kabupaten Lahat sebaiknya menyusun program pengembangan karier yang terstruktur dan berkelanjutan bagi para pegawainya. Program ini dapat mencakup pelatihan teknis dan manajerial, bimbingan karier, serta pemberian kesempatan untuk mengikuti pendidikan lanjut atau sertifikasi profesional.
2. Kantor Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PERKIM) Kabupaten Lahat sebaiknya lebih optimal dalam mengidentifikasi dan memanfaatkan potensi kerja pegawai melalui evaluasi kompetensi secara berkala. Setiap pegawai memiliki keahlian dan bakat yang berbeda, sehingga penempatan tugas yang sesuai dengan potensi individu akan meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil kerja.
3. Kantor Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PERKIM) Kabupaten Lahat sebaiknya terus meningkatkan kinerja organisasi melalui perencanaan kerja yang lebih terarah dan evaluasi berkala terhadap pencapaian program. Penerapan sistem manajemen kinerja yang berbasis indikator yang jelas dan terukur akan membantu memastikan setiap kegiatan berjalan sesuai target dan waktu yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Oktaviyanti Siregar .2021. "Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Insan Mulia Land Bandung". Univeristas Komputer Indonesia, Bandung.
- Bernadin & Russel dalam (Gunawan dan Osnandi, 2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfa Beta Bandung
- Danang, Sunyoto. 2019. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru.
- Dudung Abdullah. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka". Universitas Majalengka.
- Elizar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2019. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, UGM.
- Kaswan. 2021. *career development*. Bandung: Alfabeta.
- Kopelman. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Kussriyanto, B. 2019. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2019. "Evaluasi Kinerja SDM", Cetakan Keenam. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Prawirosentono. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*.Yogyakarta: Nusa Media.
- Suwanto & Juni. 2020. "Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia". Prenadamedia Group, Jakarta.
- Sugiyono. 2019. "Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D". Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2020. "Metodelogi Penelitian Akutansi". PT. Rafika Aditama, Jakarta.
- Suwanto, dan Juni Priansa, Donni. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. PT. Alfabeta, Bandung.