

PENGARUH BEBAN KERJA DAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER MULTI VITA DI KABUPATEN BOGOR

Safira Dwiana Harisandy¹, Rini Septiowati²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Corresponding author: safiradwiana20@gmail.com

ABSTRACT

Purpose. *This study is to determine the effect of career development and work motivation on employee performance at PT Brinks Solutions Indonesia South Jakarta both partially and simultaneously.*

Methods. *This research is a quantitative method with an associative approach, sampling techniques based on simple random sampling in data using the Solvin technique with 68 respondents. Data collection techniques by means of a questionnaire. Analysis of validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test, and hypothesis testing.*

Results. *This study shows that the results of simultaneous hypothesis testing obtained a value of $f_{count} > f_{tabel}$ ($98.769 > 3.99$) and a significant value of $0.00 > 0.05$. So it can be concluded that Career Development (X_1) and Work Motivation (X_2) have a significant effect simultaneously on Employee Performance (Y). Determination obtained R square of 75.2% means that the Career Development and Work Motivation variables together have an influence contribution, while 24.8% is influenced by other variables not examined in this study.*

Implications. *Career development and work motivation affect employee performance, so the implication of this research is that companies can improve employee performance by balancing appropriate career development and ensuring that work motivation is in accordance with the qualifications and abilities of employees' performance results, according to company needs so that they can work more effectively and efficiently.*

Keywords. *Career Development, Work Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan baik secara parsial maupun secara simultan.

Metode. Penelitian ini dengan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, teknik pengambilan sampel berdasarkan simple random sampling dalam data menggunakan teknik Solvin dengan karyawan sebanyak 68 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner. Analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Hasil. Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($98,769 > 3,99$) dan nilai signifikan $0,00 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh

signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Determinasi diperoleh R square sebesar 75,2% artinya variabel Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh, sedangkan sebesar 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi. Pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menyeimbangkan pengembangan karir yang sesuai dan memastikan bahwa motivasi kerja sudah sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan hasil kinerja para karyawan, sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Suatu perusahaan tidak lepas dari tenaga kerja manusia, majunya teknologi tanpa ditunjang oleh tenaga kerja manusia yang kompeten maka tujuan perusahaan tersebut tidak dapat tercapai. Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi setiap perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan maka perusahaan harus menciptakan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan untuk mendorong kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Di dalam sebuah perusahaan dituntut untuk terus dapat meningkatkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang baik dalam bekerja.

Perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan, namun untuk mencapai suatu tujuan tersebut maka diperlukan manajemen yang baik dan benar. Manajemen yang baik harus dapat menciptakan suatu kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu strategi PT Brinks Solutions Indonesia yang akan diteliti yaitu bekerjasama dengan meliputi lembaga keuangan, grosir, lembaga pemerintah, perhiasan, dan operasi komersial lainnya dan investor-investor yang berminat untuk menjadi mitra perusahaan tersebut. PT Brinks Solutions Indonesia atau "Brink's Indonesia" didirikan pada Tahun 1994. Dengan seiring berjalannya waktu PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan sudah berdiri selama 29 tahun lamanya. PT Brinks Solution Indonesia Jakarta Selatan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Market Leader* dalam *Total Cash Management*, Pengamanan logistik dan solusi pembayaran termasuk *cash-in-transit*, layanan ATM, layanan manajemen kas (termasuk *outsourcing* brankas, pemrosesan uang, dan layanan brankas cerdas), serta angkutan barang berharga internasional.

Faktor pertama yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir menjadi sangat penting, karena tidak hanya bermanfaat bagi kepentingan perusahaan, tetapi bermanfaat juga bagi kepentingan pribadi karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, pengembangan karir dapat meningkatkan *profesionalisme* karyawan yang dapat mendorong pencapaian sasaran-sasaran program serta tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sedangkan bagi karyawan itu sendiri dapat menambah pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap, sehingga beban kerja dirasakan lebih ringan, kesempatan karir lebih terbuka serta kesempatan pengalaman penugasan lebih variatif. Pengembangan karir merupakan suatu proses seumur hidup untuk siap dipilih, membuat pilihan, dan secara berkesinambungan membuat pilihan-pilihan dari berbagai macam pekerjaan yang ada di masyarakat. Menurut Rivai dan Sagala (2016) menyatakan bahwa "pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan". Berdasarkan pada data pengembangan karir di PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan terlihat tidak berjalan dengan baik, karena terdapat jumlah karyawan yang meningkat namun pengembangan karirnya semakin menurun.

Selain pengembangan karir, motivasi kerja juga merupakan aspek penting dalam meningkatkan pengembangan karir para karyawan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Afandi (2018) “menjelaskan bahwa motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”. Motivasi yang ada pada diri karyawan dapat menentukan kinerja perusahaan tercapai karena adanya pemberian motivasi dari atasan, rekan kerja, maupun dorongan dari diri sendiri. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Untuk dapat mengetahui permasalahan motivasi kerja para karyawan pada PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan, penelitian melakukan *pra survey* pada 30 karyawan. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa masih rendahnya motivasi yang diberikan oleh atasan dan dari diri karyawan itu sendiri. Apabila seluruh poin pada tabel terpenuhi, maka tidak menutup kemungkinan karyawan akan termotivasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Salah satu faktor yang menjadi keberhasilan suatu perusahaan adalah tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan. Menurut Sedarmayati (2016) “kinerja merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika”. Oleh karena itu, tujuan organisasi perlu dicapai melalui kinerja karyawan yang baik dan optimal. Tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai, kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas dan kuantitas. Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan data pada tabel yang didapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan dari tahun 2021-2023 masih belum optimal.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kajian Pustaka

Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Hasibuan (2019) “Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan”. Adapun menurut para ahli lainnya mengemukakan bahwa Rivai dalam Sumarjo (2022) mendefinisikan “Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir”. “Menurut Rivai dan Sagala (2016: 266) “menyatakan bahwa karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya”.

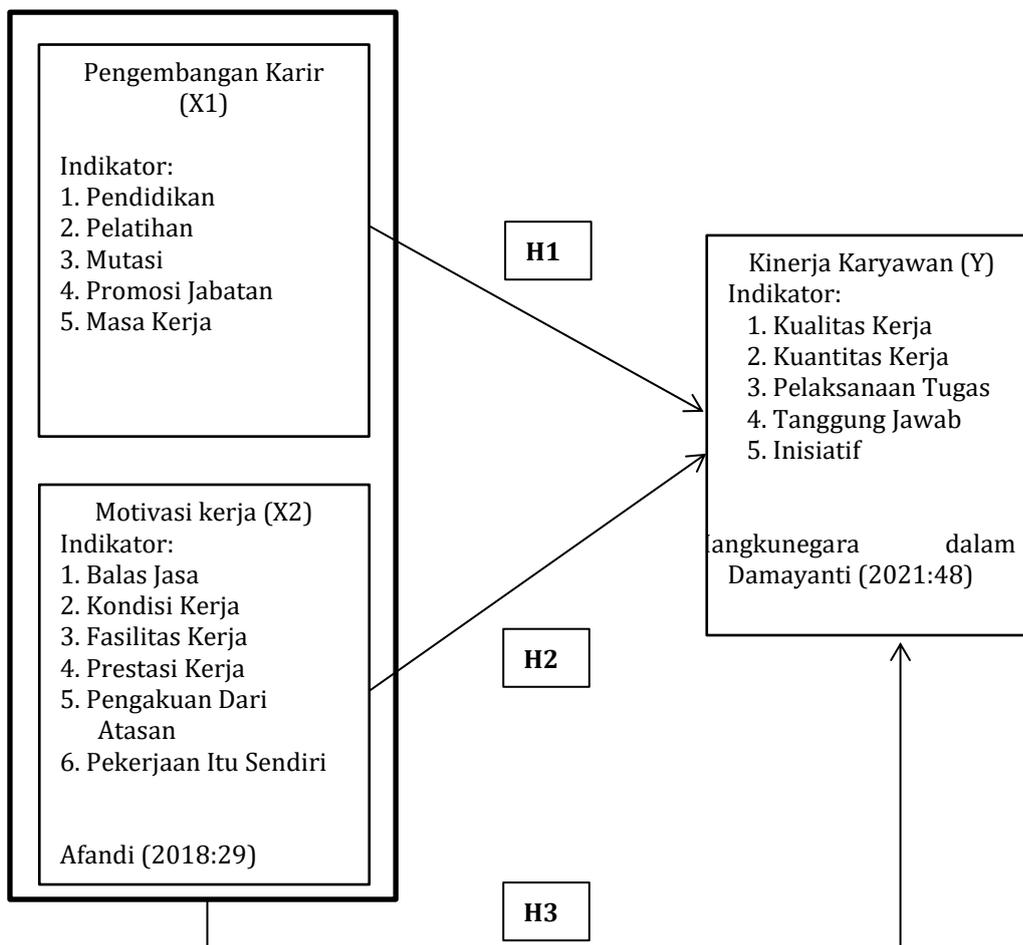
Motivasi Kerja

Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkan baik itu secara positif ataupun negative. Menurut Maruli (2020) menyatakan bahwa “Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari Hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja”. Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan pemicu keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang

karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Sedangkan menurut Afandi (2018) “menjelaskan bahwa motivasi ialah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”.

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi. Menurut Sedarmayati (2016) “Kinerja merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika”. Menurut Moeheriono dalam jurnal Arianto (2018) “kinerja juga merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) “kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan.
- H2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan.
- H3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif asosiatif, dengan melakukan pencarian masalah yang dihadapi perusahaan terhadap kinerja karyawan yang dipengaruhi variabel pengembangan karir dan motivasi kerja serta mencari hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017) "metode kuantitatif adalah metode yang berdasar filsafat *positivisme* bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Penelitian kuantitatif memuat banyak angka-angka mulai dari pengumpulan, pengolahan, serta hasil yang didominasi angka". Penelitian dengan melakukan pencarian permasalahan yang dihadapi perusahaan terhadap kinerja karyawan dari pengaruh variabel pengembangan karir dan motivasi kerja. Menurut Sugiyono dan Damayanti (2021) menyatakan "bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Brinks Solution Indonesia Jakarta Selatan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Brinks Solutions Indonesia, yang berlokasi di Kawasan Bisnis Jl. Ciputat Raya No.8, RT.4/RW.8, Pondok Pinang, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Sampel

Besarnya populasi yang terdapat pada PT Brinks Solution Indonesia Jakarta Selatan penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 214 dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin. Berdasarkan perhitungan pada sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 68 karyawan, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampling; simple random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

Teknik Analisis

1. Uji Instrumen
 - a. Uji Validitas, menurut Sugiyono (2017:361), instrumen dianggap valid jika R hitung > R tabel, dan tidak valid jika R hitung < R tabel.
 - b. Uji Reliabilitas, menurut Ghozali (2017:238), instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's alpha > 0,60.
2. Uji Asumsi Klasik, sebelum melakukan analisis lanjutan, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan hasil regresi terbebas dari semua penyimpangan. Uji ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heterokedastisitas.
3. Analisis Regresi Linear, menurut Ghozali (2017), analisis regresi digunakan untuk mengukur

hubungan antara dua atau lebih variabel, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan independen. Penelitian ini menggunakan regresi sederhana dan berganda untuk menilai pengaruh antar variabel.

4. Analisis Koefisien Determinasi dan Korelasi, analisis ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi dan hubungan variabel beban kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.
5. Uji Hipotesis, bertujuan untuk memutuskan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017: 105), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang perlu dibuktikan melalui data. Uji hipotesis dilakukan dengan Uji t dan Uji F.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan memberikan gambaran umum mengenai hasil penelitian dan karakteristik subyek terkait kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini, objek kajian adalah karyawan PT Brinks Solution Indonesia Jakarta Selatan sebanyak 68 orang. Kuesioner yang digunakan terdiri dari 36 pernyataan, dengan masing-masing 12 pernyataan untuk variabel pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Analisis Deskriptif Statistik

No	Variabel	Rata-rata	Skala	Kriteria
1	Pengembangan Karir (X1)	3,66		
2	Motivasi Kerja (X2)	3,57	3,40 – 4,19	S/B
3	Kinerja Karyawan (Y)	3,69		

Tabel 4.2 Skala Interval

Kriteria atau Interpretasi Kategori	Skala Interval
Sangat Tidak Setuju atau Sangat Tidak Baik	1,00 – 1,79
Tidak Setuju atau Tidak Baik	1,80 – 2,59
Netral atau Ragu	2,60 – 3,39
Setuju atau Baik	3,40 – 4,19
Sangat Setuju atau Sangat Baik	4,20 – 5,00

Sumber: Sujana (2016:47)

Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata sebesar 3,40 – 4,19 dengan kriteria “Setuju atau Baik”.

Pengujian Instrumen Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.588	0.238	Valid
X1.2	0.643	0.238	Valid
X1.3	0.667	0.238	Valid
X1.4	0.740	0.238	Valid
X1.5	0.717	0.238	Valid
X1.6	0.759	0.238	Valid
X1.7	0.654	0.238	Valid
X1.8	0.757	0.238	Valid

X1.9	0.784	0.238	Valid
X1.10	0.776	0.238	Valid
X1.11	0.451	0.238	Valid
X1.12	0.522	0.238	Valid
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.450	0.238	Valid
X2.2	0.603	0.238	Valid
X2.3	0.451	0.238	Valid
X2.4	0.750	0.238	Valid
X2.5	0.355	0.238	Valid
X2.6	0.329	0.238	Valid
X2.7	0.563	0.238	Valid
X2.8	0.695	0.238	Valid
X2.9	0.535	0.238	Valid
X2.10	0.611	0.238	Valid
X2.11	0.642	0.238	Valid
X2.12	0.677	0.238	Valid
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0.555	0.238	Valid
Y.2	0.508	0.238	Valid
Y.3	0.698	0.238	Valid
Y.4	0.744	0.238	Valid
Y.5	0.737	0.238	Valid
Y.6	0.638	0.238	Valid
Y.7	0.750	0.238	Valid
Y.8	0.623	0.238	Valid
Y.9	0.709	0.238	Valid
Y.10	0.673	0.238	Valid
Y.11	0.574	0.238	Valid
Y.12	0.690	0.238	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 36 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2387). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Pengembangan Karir (X1)	0,886	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,785	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,876	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 2. diketahui bahwa setiap variabel Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Oleh karena itu, hasil uji reliabilitas pada semua variabel dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19155676
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.066
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* yaitu sebesar 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dari populasi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	.118	3.169		.037	.970		
Pengembangan Karir	.133	.077	.149	1.729	.089	.516	1.938
Motivasi Kerja	.893	.101	.757	8.816	.000	.516	1.938

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan nilai *tolerance* yang diperoleh sebesar 0,516, hal ini menunjukkan nilai tersebut lebih besar dari nilai acuan 0,10. Sementara itu, nilai VIF yang diperoleh adalah 1,938, yang menunjukkan nilai tersebut kurang dari nilai acuan sebesar 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

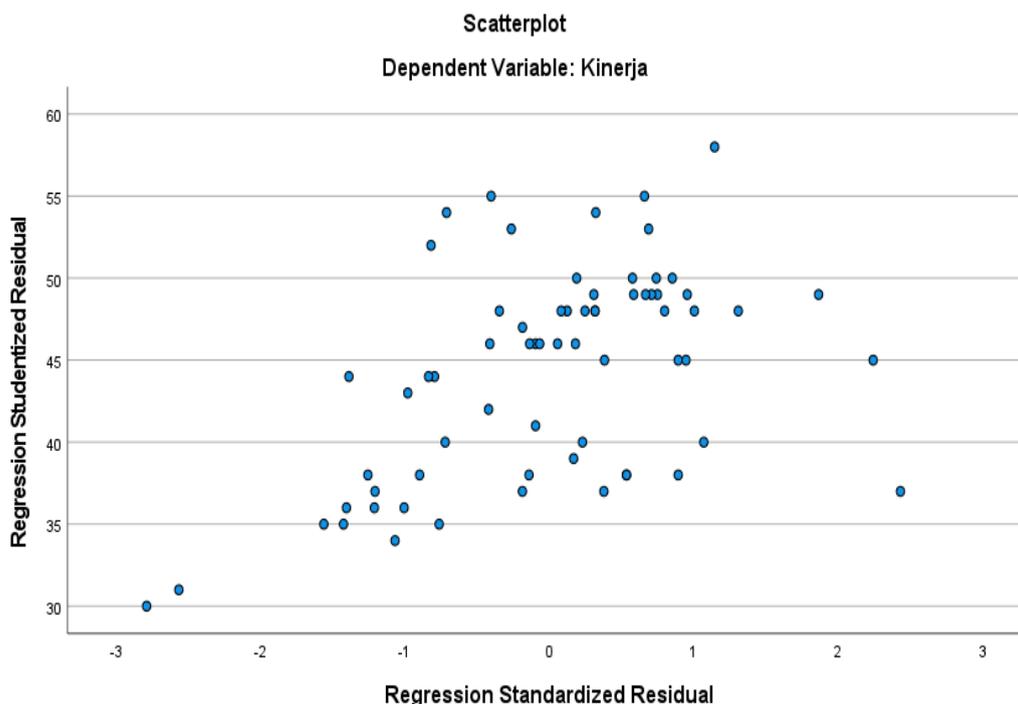
Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.867 ^a	.752	.745	3.240	1.808	

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin Watson menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,808 yang berada di antara interval 1,55 – 2,46, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Gambar 2.

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas dan teratur. Titik-titik dalam grafik menyebar di sekitar angka 0 pada sumbu x, baik di atas maupun di bawahnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana (X₁) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.607	3.633		4.846	.000
	Pengembangan Karir	.607	.082	.676	7.444	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 7, persamaan regresi linear sederhana yang didapat adalah $Y = 17.607 + 0,607X$. Dari persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 17.607 menunjukkan bahwa ketika variabel Pengembangan Karir (X_1) bernilai nol atau tidak ada perubahan, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 17.607.
- Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,607 yang bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam Pengembangan Karir (X_1) akan menghasilkan peningkatan dalam Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,607 satuan.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana (X_2) Terhadap (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.761	3.194		.238	.812
	Motivasi Kerja	1.015	.074	.861	13.743	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 8, persamaan regresi linear sederhana yang didapat adalah $Y = 0,761 + 1,015X$. Dari persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 1.015 menunjukkan bahwa ketika variabel Motivasi Kerja (X_2) bernilai nol atau tidak ada perubahan, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 1.015.
- Nilai Koefisien regresi Motivasi Kerja (b) sebesar 0,761 yang bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah antara rekrutmen dan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam Motivasi Kerja (X_2) akan menghasilkan peningkatan dalam Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,761 satuan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.118	3.169		.037	.970
	Pengembangan Karir	.133	.077	.149	1.729	.089
	Motivasi Kerja	.893	.101	.757	8.816	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,118 + 0,133 X_1 + 0,893X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,118, diartikan apabila variabel X_1 dan X_2 bernilai nol atau tidak dipertimbangkan, maka kinerja karyawan hanya akan bernilai sebesar 0,118.

- b. Nilai koefisien regresi X_1 (b_1) sebesar 0,133, menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, setiap kenaikan satu satuan setelah variabel Pengembangan Karir (X_1) maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,133, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. Nilai koefisien regresi X_2 (b_2) sebesar 0,893, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, setiap kenaikan satu satuan setelah variabel Motivasi Kerja (X_2) maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,893, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- d. b_1 dan b_2 bernilai positif, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah searah. Artinya, ketika nilai variabel X meningkat, maka nilai variabel Y juga akan meningkat. Sebaliknya, jika nilai variabel X menurun, maka nilai variabel Y juga akan menurun.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 10. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:250)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi (X_1) Terhadap (Y)

Correlations

		Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	.676**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 11, nilai koefisien korelasi variabel Pengembangan Karir sebesar 0,676, nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 yang menunjukkan tingkat hubungan **kuat** sesuai dengan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi. Artinya, tingkat hubungan variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi (X_2) Terhadap (Y)

Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.861**
	Sig. (2-tailed)		.000

	N	68	68
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 12, nilai koefisien korelasi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,861 nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 yang menunjukkan tingkat hubungan **Sangat Kuat**. Artinya, tingkat hubungan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Korelasi (X₁) dan (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.867 ^a	.752	.745	3.240	.752	98.769	2	65	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 13, nilai koefisien korelasi Pengembangan Karir (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) adalah 0,867, nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,000 yang menunjukkan tingkat hubungan **sangat kuat**. Artinya, tingkat hubungan variabel pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (X₁) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.456	.448	4.765

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 14, nilai koefisien determinasi sebesar 0,456, yang artinya variabel Pengembangan Karir (X₁) berkontribusi sebesar 45,6% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.737	3.289

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 15, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,741, yang artinya variabel Motivasi Kerja (X_2) berkontribusi sebesar 74,1% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.745	3.240

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 16, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,752 (75,2%). Ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 75,2% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 17 Hasil Uji t Parsial (X_1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.607	3.633		4.846	.000
	Pengembangan Karir	.607	.082	.676	7.444	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 17, diperoleh nilai t hitung 7,444, sedangkan t tabel pada tarafnyata $\alpha = 0,05$ *degrees of freedom* ($df = 68 - 2 - 1 = 65$) menghasilkan t tabel 1,997. Dari tabel di atas nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,444 > 1,997$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan.

Tabel 18. Hasil Uji t Parsial (X_2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.761	3.194		.238	.812
	Motivasi Kerja	1.015	.074	.861	13.743	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 18, diperoleh nilai t hitung 1.015, sedangkan t tabel pada tarafnyata $\alpha =$

0,05 *degrees of freedom* (df) = 68-2-1 = 65 menghasilkan t tabel 1,997. Dari tabel di atas nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,015 > 1,997) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 19. Hasil Uji Hipotesis Simultan X_1 dan X_2 Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2074.050	2	1037.025	98.769	.000 ^b
	Residual	682.464	65	10.499		
	Total	2756.515	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir
Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 19, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 98,769 > 3,99, dengan tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis statistik, diperoleh nilai persamaan regresi linier sederhana $Y = 17,607 + 0,607 X_1$. Nilai koefisien korelasi variabel pengembangan karir sebesar 0,676 yang berada dalam rentang skala 0,600 – 0,799, ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,456 menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X_1) memberikan kontribusi terhadap Kinerja (Y) sebesar 45,6%. Dalam uji hipotesis pada uji t, diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 7,444 > 1,997 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis statistik, diperoleh nilai persamaan regresi linier sederhana $Y = 0,761 + 1,015 X_2$. Koefisien korelasi variabel motivasi kerja sebesar 0,861 yang berada dalam rentang skala 0,80 – 1,000, ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan sedang. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,741 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja (Y) sebesar 74,1%. Dalam uji hipotesis pada uji t, diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 13,743 > 1,997 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan.

Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis statistik, diperoleh nilai persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 0,118 + 0,133X_1 + 0,893X_2$. Nilai konstanta (a) sebesar 0,118 menggambarkan bahwa pada saat Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 0,118. Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X_1) sebesar

0,133 (positif) menggambarkan bahwa apabila variabel pengembangan karir naik satu satuan, sementara variabel independen lainnya (motivasi kerja) bersifat tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan terjadi peningkatan sebanyak 0,133. Nilai koefisien regresi variabel positif menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,893 (positif), menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_2) bertambah satu satuan, sementara variabel independen lainnya (pengembangan karir) bersifat tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,893. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Uji hipotesis menggunakan uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $98,769 > 3,99$, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,867 berada dalam rentang 0,80 – 1,000, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,752 menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama menjelaskan 75,2% variasi dalam Kinerja (Y). Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Terdapat sejumlah keterbatasan dalam penelitian ini, pertama adalah penelitian ini hanya meneliti pengaruh dari dua variabel independen, yaitu Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Di samping itu masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan seperti disiplin kerja, pelatihan, gaya kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja. Kedua, Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai alat utama. Hal ini memungkinkan data yang dikumpulkan bersifat subyektif. Selama proses pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner mungkin tidak selalu mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini disebabkan oleh perbedaan cara berpikir, prasangka, dan pemahaman setiap responden yang secara langsung mempengaruhi kualitas jawaban pada kuesioner yang diberikan. Selain itu, Penelitian ini dapat diperluas dengan mengambil sampel dari berbagai perusahaan di berbagai wilayah atau sektor industri yang berbeda. Hal ini dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan memungkinkan untuk melihat apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke konteks yang lebih luas.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada pembahasan dan hasil analisis mengenai pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada persamaan regresi linier sederhana $Y = 17,607 + 0,607 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,676 menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan kuat. Pada nilai koefisien determinasi sebesar 45,6%, serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,444 > 1,997$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada persamaan regresi linier sederhana $Y = 0,761 + 1,015 X_2$. Nilai koefisien

korelasi sebesar 0,861 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Pada nilai koefisien determinasi sebesar 74,1%, serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13,743 > 1,997$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada persamaan regresi linier berganda $Y=0,118 + 0,133X_1 + 0,893X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,867 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 75,2%, serta nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $98,769 > 3,99$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zafana Publishing.
- Ghozali, I. (2017). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS". Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Maruli, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.