

**ANALISIS SELEKSI DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PULAU BARU JAYA KABUPATEN BANJAR**

**ABSTRAK**

Helmi Fuadi<sup>1</sup>, Farida Yulianti<sup>2</sup>, Ervica Zamilah<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 18310823

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 069809131

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 061 510 810

Email : Helmyfuadi99@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis seleksi dan motivasi kerja selama ini dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mengetahui analisis seleksi dan motivasi kerja yang seharusnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan dianalisis secara deskriptif berdasarkan pada teori untuk menggambarkan suatu hasil penelitian. Namun, hasil gambaran tersebut tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih umum, meneliti tentang analisis seleksi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pulau Baru Jaya Kabupaten Banjar.

Hasil penelitian menunjukkan secara professional dapat dipastikan perusahaan masih dan berusaha agar proses seleksi yang dilakukannya diperoleh tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia. Seorang karyawan akan menampilkan kinerja yang baik, sangat ditentukan dari proses awal penerimaan tenaga yaitu berdasarkan penyelenggaraan seleksi dan penempatan yang dilakukan oleh perusahaan sebab keputusan mengenai seleksi dan penempatan dimaksudkan untuk menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat.

Kesimpulan dari skripsi ini adalah didalam aktivitas perusahaan ada mengalami yaitu penurunan semangat dan gairah kerja karyawan sehingga dapat mengganggu tujuan perusahaan yaitu mencapai laba maksimal dan keuntungan hidup perusahaan.

Saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah hendaknya pimpinan perusahaan memperhatikan tingkat gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan minimal sama saja dengan tingkat Kebutuhan Hidup Layak yang berlaku. Dalam pengambilan kebijaksanaan perlu diperhatikan analisis yang tepat agar kebijaksanaan yang telah ditetapkan tidak menimbulkan masalah baru, dan dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan sehingga apa saja yang diharapkan dan tujuan dapat terlaksana dengan baik. Kebijaksanaan yang bisa diambil dengan memberikan motivasi seperti memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja dan memberikan hukuman bila melakukan kesalahan, mutasi jabatan, promosi dan pemberian pembiayaan dana pensiun.

Kata Kunci : Seleksi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the analysis of selection and work motivation so far in improving employee performance at PT. Baru Jaya Island, Banjar Regency. To find out the selection analysis and work motivation that should be in improving employee performance at PT. Baru Jaya Island, Banjar Regency.*

*The data obtained from the field research were analyzed descriptively based on the theory to describe a research result. However, the results of the description are not used to make more general conclusions, examining the Analysis of Selection and Work Motivation in Improving Employee Performance at PT. Baru Jaya Island, Banjar Regency.*

*The results of the study show that in a professional manner it can be ascertained that the company PT. Pulau Baru Jaya, Banjar Regency, is still trying to get the most qualified manpower to fill the available job vacancies. An employee will display a good performance, which is largely determined from the initial recruitment process, namely based on the selection and placement carried out by the company PT. Pulau Baru Jaya, Banjar Regency because decisions regarding selection and placement are intended to place the right person in the right position.*

*The conclusion of this thesis is that in the company's activities there is a decrease in employee morale and passion so that it can interfere with the company's goal of achieving maximum profit and profit for the company's life.*

*The advice that can be given by the author is that company leaders should pay attention to the level of salary/wages provided by the company at least the same as the level of the applicable Decent Living Needs (KHL). In policy making, it is necessary to pay attention to the right analysis so that the policies that have been set do not cause new problems, and can increase the morale and enthusiasm of employees so that whatever is expected and the goals can be carried out properly. Policies that can be taken by providing motivation such as providing compensation in accordance with work performance and providing punishment for making mistakes, job transfers, promotions and providing pension fund financing.*

*Keywords: Selection, Work Motivation, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin dinamis selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia juga berarti adanya persaingan yang semakin ketat. Sebagian besar, suatu perusahaan memiliki tujuan yang sama yakni berorientasi untuk mendapatkan sejumlah laba semaksimal mungkin meskipun disamping misi-misi yang lainnya. Demikian halnya dengan PT. Pulau Baru Jaya Kabupaten Banjar yang beralamat di Jl. Gubernur Soebardjo, Handil Baru, Aluh Aluh, Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan 70242 merupakan agen yang ditunjuk oleh PT Antaboga Cemerlang untuk pendistribusian barang *Consumer Good* untuk wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah. Adapun pembagian divisi untuk produk-produk OT Group meliputi :

1. Divisi *Food* dan *Confectionery*, divisi ini menjual makanan-makanan ringan
2. Divisi *Personal care*, divisi ini menjual barang-barang kebutuhan sehari-hari pasta gigi dan sikat gigi
3. Divisi *Seewt Water*, divisi ini menjual produk makanan ringan.

Disinilah peran PT. Pulau Baru Jaya Kabupaten Banjar dituntut untuk bisa mengoptimalkan karyawannya untuk bekerja secara *professional* dan mempunyai motivasi untuk bekerja lebih baik. Semakin banyaknya perusahaan yang sejenis mendorong PT. Pulau Baru Jaya Kabupaten Banjar untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain dalam memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya demi kepuasan konsumen. Sehingga perusahaan

harus terus menerus mendorong dan memotivasi karyawannya untuk selalu melakukan dan meningkatkan produktivitas kerja dan penjualan.

Hal tersebut menjadikan topik yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang tetap aktual dibicarakan sepanjang tahun, terutama yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, yang merupakan dasar dari pengembangan.

Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam meraih kesempatan memperoleh tingkat kinerja karyawan di masa mendatang. Dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu banyak bermunculan perusahaan tentulah banyak pula membawa masalah baru pada perusahaan tersebut, terutama sebagai akibat dari turunnya semangat dan gairah kerja karyawan yang menyebabkan tingginya absensi dalam melakukan pekerjaan. Seleksi merupakan titik awal dalam penerimaan tenaga kerja dalam perusahaan. Serta selanjutnya hasil seleksi itu sendiri dapat juga untuk keperluan promosi. Hal ini berarti bahwa bila ingin mencapai dan mendapatkan tenaga kerja yang terbaik dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhan perlu melakukan seleksi. Proses seleksi perlu dilaksanakan sesuai aturan dan berjalannya tata tertib untuk menghindari dampak hukum dan proses seleksi harus tertata dengan baik dan dalam proses beraturan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh

pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif dengan hasil tujuan yang dicapai oleh perusahaan.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Dengan begitu banyaknya persaingan yang semakin ketat para perusahaan dituntut untuk terus dapat meningkatkan profesionalisme dan kemampuan manajerialnya dalam mengelola tantangan besar yang dihadapinya. Oleh sebab itu sangatlah wajar apabila para perusahaan berupaya mencari alternatif yang sangat menguntungkan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya dalam persaingan perusahaan yang sangat ketat sekarang ini. Karyawan adalah asset yang mempunyai perkembangan yang cukup besar dalam sebuah perusahaan. Penanganan yang kurang baik oleh manajemen akan menghambat tujuan perusahaan, maka harus disadari bahwa karyawan bukan hanya membutuhkan materi saja tetapi juga membutuhkan penghargaan dan pengakuan yang layak, disamping itu sebagai tenaga kerja mereka mempunyai pikiran, martabat, keinginan serta akan harapan yang mereka rasakan.

Dalam melakukan penarikan atau seleksi karyawan, PT. Pulau Baru Jaya Kabupaten Banjar menggunakan sumber internal dan eksternal. Sumber internal pihak perusahaan memanfaatkan karyawan yang ada untuk mengisi lowongan yang ada, sedangkan sumber eksternal dengan memanfaatkan

lembaga pendidikan seperti lembaga Pendidikan ilmu ekonomi.

Setelah menelaah hal-hal tersebut diatas, maka timbul ketertarikan penulis untuk mencoba meneliti dan menganalisa berdasarkan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang penulis pelajari di Fakultas Ekonomi untuk itu penulis mengambil judul : “Analisis Seleksi dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja

Karyawan Pada PT. Pulau Baru Jaya Kabupaten Banjar”.

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, Penelitian kualitatif bisa dipahami sebagai prosedur riset yang memanfaatkan data deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif dilakukan untuk menjelaskan dan menganalisis fenomena, peristiwa, dinamika sosial, sikap kepercayaan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap sesuatu. Maka, proses penelitian kualitatif dimulai dengan menyusun asumsi dasar dan aturan berpikir yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang dikumpulkan dalam riset kemudian ditafsirkan.

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu penelitian selama 4 bulan dan tempat penelitian ini dilakukan di PT. Pulau Baru Jaya Kabupaten Banjar yang beralamat di Jl. Gubernur Soebardjo, Handil Baru, Aluh Aluh, Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan 70242.

### Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi yaitu dengan mengadakan pengamatan ke PT. Pulau Baru Jaya Kabupaten

Banjar karena masa pandemic Covid-19 maka pengamatan dilakukan lewat Email, WA, dan hubungan telepon.

2. Wawancara, penulis mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan atau karyawan yang mewakili.
3. Dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan data penting serta catatan-catatan yang ada dalam perusahaan untuk bahan penelitian

#### **Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan adalah dengan berpedoman pada data yang diperoleh dari penelitian, yang terlebih dahulu diseleksi, dipelajari kemudian diolah dalam bentuk kalimat dan secara deskriptif yaitu semua kegiatan yang terjadi kemudian disusun secara otomatis dengan menggambarkan kegiatan-kegiatan yang berlangsung pada saat ini.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Analisis Seleksi dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Pulau Baru Jaya Kabupaten Banjar**

Pada prinsipnya secara professional dapat dipastikan perusahaan PT. Pulau Baru Jaya Kabupaten Banjar masih dan berusaha agar proses seleksi yang dilakukannya diperoleh tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia. Seorang karyawan akan menampilkan kinerja yang baik, sangat ditentukan dari proses awal penerimaan tenaga yaitu berdasarkan penyelenggaraan seleksi dan penempatan yang dilakukan oleh perusahaan PT. Pulau Baru Jaya Kabupaten Banjar sebab keputusan

mengenai seleksi dan penempatan dimaksudkan untuk menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat

##### **Analisis Seleksi dan Motivasi Kerja Yang Seharusnya Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Pulau Baru Jaya Kabupaten Banjar**

Karyawan mau bekerja dengan bersemangat dan bergairah tergantung dari pemenuhan kebutuhannya karena salah satu sebab yang tidak disangkal yang mendorong manusia bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan yang lain. Jika pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya dihubungkan dengan hirarki kebutuhan Maslow, maka kompensasi yang diterima karyawannya hanya dapat memenuhi tiga jenjang hirarki kebutuhan Maslow.

Dengan kompensasi yang besar, digunakan kebutuhan oleh karyawannya untuk memenuhi kebutuhan psikologisnya yang merupakan kebutuhan pokok manusia sehingga untuk pemenuhan ya atau tidak ditunda-tunda, hal ini disebabkan karena untuk kelangsungan hidup manusia itu sendiri. Karyawan dengan kompensasi yang benar, dapat juga digunakan untuk memenuhi kebutuhan keamanannya, yaitu dapat menjamin penghidupannya di masa yang akan datang.

Bagaimanapun juga kebutuhan sosial atau juga merupakan status sosial di masyarakat tergantung juga dari penghasilan atau kompensasi yang besar diperoleh dari perusahaan.

Kelemahan dalam penetapan kompensasi oleh perusahaan akan menimbulkan perasaan tidak puas para karyawannya, perasaan tidak puas inilah yang mengakibatkan tingkat absensi yang naik/tinggi, turun rendahnya produktivitas kerja, tingkat kerusakan dan kehilangan yang tinggi, kegelisahan dikalangan karyawan, tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi/naik, tuntutan yang sering terjadi atau bahkan terjadinya pemogokkan dari para karyawannya.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya karena menyangkut kebutuhan psikologis, kebutuhan keamanan dan bahkan kebutuhan sosial, sehingga kelemahan dalam pemberian kompensasi akan mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawannya.

Bila melihat pada PT. Pulau Baru Jaya Kabupaten Banjar yaitu penetapan atau pemberian kompensasi pada karyawannya ini mempunyai kelemahan-kelemahan tersebut dapat timbul perasaan kurang puas pada karyawan sehingga mereka dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari masih belum cukup dan mereka dalam menatap masa depannya merasa kurang aman, perasaan inilah yang menyebabkan turunnya semangat dan gairah kerja karyawan.

Turunnya semangat dan gairah kerja karyawan PT. Pulau Baru Jaya Kabupaten Banjar, indikasinya adalah :

- 1) Tingkat absensi yang naik/tinggi
- 2) Tingkat produktivitas yang rendah/turun.
- 3) Tingkat kerusakan dan kehilangan yang naik/tinggi

Agar karyawan pada PT. Pulau Baru Jaya Kabupaten Banjar mau bekerja, bersemangat dan bergairah maka diperlukan tambahan dari keuangan perusahaan yaitu untuk penyesuaian kompensasi yang baru yaitu :

- 1) Kenaikan gaji/upah untuk menyesuaikan dengan gaji/upah yang baru dengan kata lain perusahaan bisa menyesuaikan gaji/upah dengan kebutuhan hidup minimum dan bisa menyesuaikan dengan perusahaan yang sejenis dengan tingkat jabatan/pekerjaan yang sama.
- 2) Menaikkan tambahan untuk tunjangan karyawan dalam satu tahun yang berupa tunjangan hari raya dan tunjangan makan karyawan.

Akibat dari kenaikan kompensasi berupa gaji/upah dan tunjangan karyawan seperti tersebut di atas, maka akan mengurangi laba atau keuntungan perusahaan tetapi perusahaan hendaknya jangan merasa khawatir mengenai hal tersebut karena dengan diperbaikinya kelemahan dalam pemberian kompensasi yang ada selama ini maka akan bersemangat dan bergairah kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

Karyawan akan bersemangat dan bergairah kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya maka dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan akhirnya perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dari masalah di atas, dapat disimpulkan yaitu motivasi

merupakan dorongan/ daya yang timbul dari diri, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan. Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu.

Dengan demikian jelas bahwa motivasi sangat penting diberikan kepada karyawan/bawahan, dengan adanya dorongan yang selalu diberikan kepada mereka agar dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan yang dibebankan pada pundaknya dapat diterima dengan rasa ikhlas bergairah dan bersemangat tinggi untuk mencapai prestasi yang maksimal

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Didalam aktivitas perusahaan ada mengalami yaitu penurunan semangat dan gairah kerja karyawan sehingga dapat mengganggu tujuan perusahaan yaitu mencapai laba maksimal dan keuntungan hidup perusahaan.

Pada dasarnya menurunnya semangat dan gairah kerja karyawan PT. Pulau Baru Jaya Kabupaten Banjar adalah karena adanya perasaan tidak puas para karyawannya berakibat dari :

Rendahnya penetapan gaji/upah oleh perusahaan dan masih di bawah Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan penetapan gaji/upah dari perusahaan yang sejenis pada tingkat jabatan yang sama.

Pemberian tunjangan karyawan pada PT. Pulau Baru Jaya Kabupaten

Banjar kepada karyawan ini hanya atas dasar kebijaksanaan pimpinan perusahaan saja tanpa memperhatikan apakah tunjangan itu dapat memuaskan karyawannya atau tidak.

Menurunnya semangat dan gerak kerja karyawan pada PT. Pulau Baru Jaya Kabupaten Banjar juga dapat dilihat dari indikasi-indikasi yaitu sebagai berikut:

Naik atau tingginya tingkat absensi Naik atau tingginya tingkat absensi disebabkan karena pengupahan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan rendah sehingga karyawan malas untuk bekerja.

Menurunnya gairah kerja Menurunnya efektivitas kerja terjadi karena karyawan sering terlambat datang masuk kerja dan ini berarti penundaan pekerjaan yang menyebabkan waktu yang tersedia kurang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan sebagaimana mestinya.

Tingkat kehilangan dan kerusakan yang tinggi Tingkat kehilangan ini bisa dilihat dari belanja perusahaan yang semakin meningkat dari tahun ketahun.

Kenaikan kompensasi berupa gaji/upah atau tunjangan karyawan berpengaruh pada anggaran perusahaan sehingga akan mengurangi laba perusahaan, tetapi diimbangi dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawannya karena dengan semangat dan gairah kerja karyawannya akan meningkatkan laba bagi perusahaan

### **Saran**

Hendaknya pimpinan perusahaan memperhatikan tingkat gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan minimal sama saja dengan tingkat

Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang berlaku.

Dalam pengambilan kebijaksanaan perlu diperhatikan analisis yang tepat agar kebijaksanaan yang telah ditetapkan tidak menimbulkan masalah baru, dan dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan sehingga apa saja yang diharapkan dan tujuan dapat terlaksana dengan baik. Kebijakan yang bisa diambil dengan memberikan motivasi seperti memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja dan memberikan hukuman bila melakukan kesalahan, mutasi jabatan, promosi dan pemberian pembiayaan dana pensiun.

Untuk tunjangan makan hendaknya perusahaan jangan memberikan kepada orang yang dekat saja tetapi hendaknya pada semua karyawan (*finishman*).

Perlunya ketegasan tentang sanksi pelanggaran ketentuan yang berlaku seperti keterlambatan kehadiran masuk kerja.

Perlunya reward (insentif) bagi pekerja yang menunjukkan ketaatan terhadap ketentuan-ketentuan waktu kerja atau mereka yang menunjukkan produktivitasnya

#### **DAFTAR ISI**

Departemen Pendidikan Nasional. 2018. *Kamus Besar Bahasa Indonesia pusat bahasa (edisi keempat)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Departemen Perdagangan Republik Indonesia. 2008. *Studi Industri Kreatif Indonesia Pengembangan Ekonomi Kreatif Indonesia 2025*.

Jakarta: Departemen Perdagangan RI.

Depdiknas. 2015. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.

Foster, Bill, 2017, *Pembinaan Untuk Peningkatan Karyawan*. Jakarta: PPM

Handoko, T. Hani, 2019, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Fakultas Ekonomi UGM

Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara,

Heidrachman, 2019, *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE

Hitzman dalam Muhibbin Syah, 2019, *Psikologi pendidikan suatu pendekatan baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya

Iskandar, 2017. *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Cetak Surat Kabar di Propinsi Riau*. Riau : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.

Johnson, 2017, *Contextual Teaching and Learning*. Terjemahan Ibnu Setiawan. Bandung: MLC

Kusnendi, 2017, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*. Jakarta. Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.

- Maslina, 2020. *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asia Iman Wisata*. Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2017. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mustaqim, 2016, *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pandji Anoraga. 2017. *Psikologi kerja* (cetakan ke 3). Jakarta: Rineke Cipta.
- Priscilia, 2017. *Analisis Produktivitas Kerja Pada PT. Berkat Anugerah Raya*. Surabaya : Universitas Kristen Petra
- Simanjutak. Payaman J. 2017. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sardiman, 2017, *Interaksi dan Motivasi belajar-mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Suharsimi Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Taylor dalam Harianja, 2017, *Pengaruh Budaya kerja dan pola Pengembangan karier terhadap kepuasan kerja serta implikasinya kepada kinerja pegawai*, Disertasi Universitas Padjajaran Bandung
- Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M. 2017. *Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Surakarta*. Surakarta. Jurusan akuntansi fakultas ekonomi univeristas Muhamadiyah Surakarta.,
- Werther Jr, William B, Keith Davis. 2013. *Managing Personalia*. United States of Amerika : Mc Graw Hill Book Co