



Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergi Aitikom Kota Jakarta Selatan

Radika Putri Andini¹, Muhammad Gandung²

^{1,2} Universitas Pamulang

Email: andiniputri3718@gmail.com^{1*}. dosen02020@unpam.ac.id²

Alamat: Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Barat., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417, Indonesia

*Korespondensi penulis

Abstract. *This research aims to determine the influence of organizational culture and career development on employee performance at PT Sinergi Aitikom, South Jakarta City, both partially and simultaneously. This study uses quantitative methods. The population is all 81 employees. Sampling uses saturated sampling techniques. The analysis methods used are validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple regression analysis, correlation coefficient analysis (r), determination coefficient analysis and hypothesis testing t-test, f-test. The results show that organizational culture (t-value 7.597 > t-table 1.990; sig. 0.000 < 0.05), this means that organizational culture partially influences employee performance. Career development (t-value 8.932 > t-table 1.990; sig. 0.000 < 0.05), this means that career development partially influences employee performance. The f test shows the calculated f value (244.849 > f table 3.11; sig. 0.000 < 0.05), simultaneously organizational culture and career development influence employee performance. The coefficient of determination is 0.859, meaning that 85.9% of the influence between organizational culture and career development simultaneously on employee performance is 85.9%. While the remaining (100-85.9% = 14.1%) is influenced by other variables not studied.*

Keywords: *multiple regression analysis; organizational culture; Employee Performance; Partial and Simultaneous Influence; Career Development.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Aitikom Kota Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 81 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi (r), analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis uji t, uji f. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi (nilai t_{hitung} 7.597 > t_{tabel} 1.990; sig. 0.000 < 0.05), hal ini berarti secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karier (t_{hitung} 8.932 > t_{tabel} 1.990; sig. 0.000 < 0.05), hal ini berarti secara parsial pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji f menunjukkan nilai f_{hitung} (244.849 > f_{tabel} 3.11; sig. 0.000 < 0.05), secara simultan budaya organisasi dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi 0.859 artinya 85.9% terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan pengembangan karier secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 85.9%. Sedangkan sisanya sebesar (100-85.9% = 14.1%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Analisis Regresi Berganda; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan; Pengaruh Parsial dan Simultan; Pengembangan Karier.

1. LATAR BELAKANG

“Digitalisasi telah menjadi aspek krusial dalam kehidupan organisasi. Salah satu contohnya yaitu pemanfaatan teknologi dalam perencanaan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia, yang terus mengalami peningkatan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Banyak perusahaan menerapkan digitasi karena memberikan manfaat yang signifikan, seperti meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya operasional, meningkatkan keterlibatan serta retensi karyawan, dan mendorong pertumbuhan bisnis. Dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan

bergerak cepat, organisasi dituntut untuk menyadari pentingnya perencanaan manajemen talenta dan strategi sumber daya manusia yang efektif". Agustono dkk (2023:299)

"Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. Sumber daya manusia menjadi aset paling berharga, karena karyawan yang berkualitas dan termotivasi dapat menjadi penggerak utama dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan pencapaian tujuan strategis perusahaan sangat erat dan saling memengaruhi". Sella & Riofita (2024:76). "Dengan adanya pengelolaan *human resource*, karyawan yang dimiliki oleh organisasi dapat dengan mudah menghadapi berbagai masalah yang muncul dan cepat beradaptasi terhadap perubahan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Selain itu, tanpa adanya pengelolaan *human resource* tentu akan membuat karyawan sulit untuk mengembangkan kemampuan serta prestasi-prestasi yang dimilikinya". Satrio dkk (2023:28)

PT Sinergi Aitikom merupakan perusahaan yang bergerak disektor penyedia layanan telekomunikasi di Indonesia, menawarkan berbagai solusi permasalahan infrastruktur dan optimasi jaringan telekomunikasi, didirikan pada tahun 2002.

Karyawan dengan kinerja baik menunjukkan sikap aktif dalam komunikasi dan mampu bekerja dalam tim. Perusahaan perlu memperhatikan hasil kerja karyawan untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, perusahaan dapat menghadapi pesaing dengan lebih baik. Menurut Pratama (2022:180) "kinerja sebagai bagian integral dari hubungan antara organisasi, sumber daya manusia dan hasil kerja. Semakin bagus dukungan organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia, semakin menghasilkan kerja yang maksimal sebagai pencerminan kegiatan kinerja".

Selain kinerja karyawan terdapat kebiasaan-kebiasaan yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, yang mana pada organisasi atau perusahaan disebut budaya organisasi "*organizational cultur*". "Menurut Wibowo (2022:16) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerja".

Di samping faktor budaya organisasi, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu adanya upaya pengembangan karier yang diberikan, sumber daya manusia yang memiliki karier yang baik akan mampu bekerja dengan memberikan *impact* atau dampak yang baik terhadap perusahaan, sehingga perusahaan dapat bersaing serta berkembang dimasa yang akan datang. Menurut Soelistya (2021:144) "pengembangan karier merupakan suatu

proses yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan seseorang yang ternaung di dalam organisasi tersebut”.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Eksantari dkk, 2023) menyatakan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Area Bandung 1 secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinergi Aitikom Kota Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara dalam Pratama dkk (2024:177) “budaya organisasi adalah kumpulan praduga atau sistem gagasan, nilai, dan norma yang terbentuk di dalam perusahaan dan digunakan sebagai model perilaku oleh anggotanya untuk melawan adaptasi eksternal dan integritas internal”. Menurut Tan dalam Wibowo (2022:15) “budaya organisasi merupakan serangkaian norma terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti dan pola perilaku, dibagikan oleh orang dalam suatu organisasi. Keyakinan bersama, nilai-nilai inti dan pola perilaku mempengaruhi kinerja dalam organisasi”.

Pengembangan Karier

Menurut Mondy dalam Mulyadi (2022:16) “menyatakan bahwa pengembangan karier adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan”. Menurut Pratama dkk (2025:142) “karier merupakan semua pekerjaan atau jabatan seseorang yang telah maupun sedang dilakoninya. Pekerjaan-pekerjaan ini dapat saja merupakan realisasi dari rencana hidup seseorang, atau mungkin merupakan sekedar nasib”.

Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori Pratama (2022:180) “kinerja sebagai bagian integral dari hubungan antara organisasi, sumber daya manusia dan hasil kerja. Semakin bagus dukungan organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia, semakin menghasilkan kerja yang maksimal sebagai pencerminan kegiatan kinerja”. Menurut Mangkunegara dalam Nuraini (2023:19) “kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan yang telah diberikan oleh organisasi”.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, dengan data sekunder sebagai sumber datanya. Menurut Sugiyono (2024:106) "penelitian asosiatif berfokus pada hubungan antara dua variabel atau lebih".

Menurut Sugiyono (2024:15) "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Uji instrumen: (1) Uji Validitas: Menurut Sugiyono (2024:2) "Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang dapat dilaporkan oleh peneliti". Adapun ketentuan suatu instrumen valid apabila memiliki koefisien korelasi *Pearson Product Moment* ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). **(2) Uji Reliabilitas:** Menurut Sugiyono (2024:193) "hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda". "Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama".

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda.

Model	<i>Coefficients^a</i>		Beta	T	Sig.
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>			
1(<i>Constant</i>)	5.819	1.241		4.690	.000
Budaya Organisasi	.357	.025	.602	14.299	.000
Pengembangan Karier	.414	.026	.665	15.813	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber : Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Persamaan $Y = 5,819 + 0,357 X_1 + 0,414 X_2$ merupakan hasil analisis regresi yang ditunjukkan pada tabel diatas. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah: a) Nilai konstanta 5,819 berarti kinerja karyawan (Y) hanya akan mencapai 5,829 poin jika pengembangan karier (X2) dan budaya organisasi (X1) diabaikan. b) Nilai budaya organisasi (X1) sebesar 0,357 mengindikasikan bahwa dengan mempertahankan konstanta dan tanpa adanya perubahan pada variabel pengembangan karier (X2), setiap peningkatan 1 unit pada variabel budaya organisasi (X1) akan menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,357 poin. c) Nilai pengembangan karier (X2) sebesar 0,414 menunjukkan bahwa dengan mempertahankan konstanta dan tanpa adanya perubahan pada variabel budaya organisasi (X1), setiap

peningkatan 1 unit pada variabel pengembangan karier (X2) akan berakibat pada perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,414 poin.

Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:98) “uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam model regresi berpengaruh secara individual terhadap variabel terikat”, dengan dasar pengambilan keputusan bahwa: 1) Jika $H_0: t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. 2) Jika $H_a: t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Penentuan nilai t_{tabel} dilakukan melalui perhitungan dengan $df = (n-2)$ dan $\alpha =$ tingkat signifikansi 5%, maka $(81-2) = 79$ dan $t_{tabel} = 1,990$.

Tabel 2. Uji t Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	18.498	1.929		9.589	.000
Budaya Organisasi	.386	.051	.650	7.597	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber : Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Dari data diatas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $(7,597 > 1,990)$. Hal ini diperkuat oleh fakta bahwa nilai p lebih kecil dari Sig, atau $(0,000 < 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sebagaimana dibuktikan dengan penolakan H_{01} dan penerimaan H_{a1} .

Tabel 3. Uji t Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	18.078	1.696		10.662	.000
Pengembangan Karier	.441	.049	.709	8.932	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber : Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Nilai $p < Sig$, atau $(0,000 < 0,05)$, semakin mendukung nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $(8,932 > 1,990)$, berdasarkan tabel 4.3 diatas. Akibatnya, H_{02} ditolak dan penerimaan H_{a2} , menunjukkan korelasi yang kuat antara kinerja karyawan dan pengembangan karier.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Menurut Ghozali (2018:98) “uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen”, untuk menentukan besarnya f_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(81-2-1) = 78$, sehingga $f_{tabel} = 3,11$, kriteria dikatakan signifikan jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $p\ value < signifikansi 0,05$.

Tabel 4. Uji f Budaya Organisasi (X1) dan Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

		ANOVA ^a				
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2146.923	2	1073.462	244.849	.000 ^b
	Residual	341.966	78	4.384		
	Total	2488.889	80			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Pengembangan Karier, Budaya Organisasi

Sumber : Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Nilai f yang dihitung, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.27 diatas, lebih besar dari f tabel, atau ($244,849 > 3,11$). Selain itu, nilai $\rho < \text{Sig}$ atau ($0,000 < 0,05$) mendukung hal ini. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti budaya organisasi (X1) dan pengembangan karier (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

a. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian menghasilkan, tingkat hubungan diperoleh nilai 0,650 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 42,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-42,2\%) = 57,8\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau ($7,597 > 1,990$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Hasil penelitian ini didukung peneliti sebelumnya oleh (Pratama, 2020) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank negara Indonesia KCP Pamulang Tangerang Selatan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($7,045 > 1,67$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$).

b. Pengaruh Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Mengingat persamaan regresi $Y = 5,819 + 0,357X_1 + 0,414X_2$ menunjukkan pengembangan karier (X2) dan budaya organisasi (X1) memiliki efek yang penting kepada kinerja karyawan. Terdapat hubungan yang **sangat kuat** antara variabel independen dan dependen, ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,929, pada interval 0,800 – 1,000. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 85,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-85,9\%) = 14,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Berdasarkan penelitian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,709 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusinya pengaruhnya sebesar 50,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-50,2\%) =$

49,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,932 > 1,990$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. Hasil penelitian ini didukung peneliti sebelumnya (Yunanti, 2023) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus), mengatakan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan pengembangan karier baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

persamaan regresi $Y = 5,819 + 0,357X_1 + 0,414X_2$ menunjukkan pengembangan karier (X2) dan budaya organisasi (X1) memiliki efek yang penting kepada kinerja karyawan. Uji hipotesis diperoleh nilai diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($244,849 > 3,11$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a3} diterima.

Hasil penelitian ini didukung peneliti sebelumnya (Eksantari dkk, 2023) f_{hitung} nya sebesar 396.923 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Dengan demikian nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Sinergi Aitikom Kota Jakarta Selatan, maka peneliti merumuskan beberapa kesimpulan utama yang dapat diringkas sebagai berikut: 1) Berdasarkan rumusan masalah maka, menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja. Bukti empiris $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,597 > 1,990$) dan diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000, dengan demikian (H_{01}) ditolak sementara hipotesis alternatif (H_{a1}) dikonfirmasi artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Aitikom Kota Jakarta Selatan. 2) Berdasarkan rumusan masalah maka, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8.932 > 1,990$) dan didukung nilai signifikansi 0.000, dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. 3) Berdasarkan rumusan masalah maka, adanya pengaruh positif dan signifikan

budaya organisasi serta pengembangan karier secara bersamaan pada kinerja karyawan di perusahaan. Dimana diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(244,849 > 3,11)$. Dengan demikian H_0 tidak diterima dan H_a disetujui. Mengartikan pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Aitikom Kota Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Eksantari, T. P., Djoko Waluyo, H., Dewi, R. S., Bisnis, D. A., & Diponegoro, U. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN AREA BANDUNG 1. In *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* (Vol. 12, Issue 1). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Kayla Putri Agustono, S., Ellianna Ristanti, V., Augusta, S., Studi Manajemen, P., & Pembangunan Jaya, U. (2023). *Efektivitas Digitalisasi Talent Management Terhadap Perencanaan Dan Strategi SDM Pada Perusahaan Di Era Digital*. 2(2).
- Mulyadi. (2022). *PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. CV. AZKA PUSTAKA.
- Nuraini, B. (2023). *Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Pendekatan Terpadu Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi* (A. Pranadani & A. Ismail, Eds.). PT. ASADEL LIASMINDO TEKNOLOGI.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia KCP Pamulang Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 202–211. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.115>
- Pratama, A. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)* (A. T. Putranto, Ed.). WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG. www.penerbitwidina.com
- Pratama, A., Syah, A., & Sularmi, L. (2025). *LAYOUT STUDI KELAYAKAN BISNIS* (F. Septiani & I. B. Pamungkas, Eds.; Pertama). Unpam Press.
- Satrio, F., Yuwono, P., Dewata Bimantoro, C., Humairani, A., Nikmah, Z., & Manajemen, P. S. (2023). Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi. In *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 1, Issue 2).
- Selti Sella, & Hendra Riofita. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan. *Pajak Dan Manajemen Keuangan*, 1(5), 75–82. <https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i5.680>

- Septiani, F., Cay, S., & Pratama, A. (2024). *Behavioral Corporate Finance* (A. S. Rahman & Prasetyo Hendri, Eds.; Pertama). Unpam Press. <https://unpampress.unpam.ac.id/>
- Soelistya, D. (2021). *Buku Ajar: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Strategy* (Pertama). Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2024, December). METODE PENELITIAN KUANTITATIF. *ALFABETA*.
- Wibowo. (2022). *BUDAYA ORGANISASI Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. PT. RajaGrafindo Perseda.
- Yunanti, S. (2023). Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen) Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus). *JISM Jurnal Ilmiah Swara Manajemen* *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, 3(2), 293–302. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JISM>