

PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT KSI SOLOK SELATAN

Rafly Aldios Sidik

rafialdiossidik@gmail.com Universitas Putra Indonesia “Yptk” Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima agustus, 16, 2024
Revisi September 20, 2024
Diterima oktober 3, 2024

Kata kunci:

Sistem Informasi SDM ,
Pengembangan Karir ,
Kinerja Karyawan dan
Motivasi kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Sistem Informasi SDM dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Metode yang digunakan adalah Stuctur Equation Modeling (SEM) dengan Partial least Square (PLS) 3.0 Dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 65 Responden Hasil analisis data menyimpulkan bahwa Sistem Informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Sistem Informasi SDM berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan , Sistem Informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja , Pengembangan Kair berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja .

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan sebuah aset paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi. Fungsi organisasi dalam sebuah instansi dipegang penuh oleh Sumber Daya Manusia, dapat dikatakan bahwa manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Sumber daya manusia pada setiap organisasi atau perusahaan diperlukan adanya suatu sumber daya manusia sebagai tenaga kerja oleh semua tingkatan manajemen (Ardian 2020).

PT. Kencana Sawit Indonesia (PT. KSI) merupakan salah satu perusahaan perkebunan sawit yang terletak di kabupaten solok selatan. Perusahaan ini selain membuka lahan perkebunan sawit juga memiliki dan mengelola hutan konservasi, kegiatan PT.KSI dalam mengelola hutan konservasi tersebut merupakan salah satu upaya untuk mendapatkan *High Conservation Value Forest* (HCVF)

yang merupakan nilai-nilai yang dijadikan sebagai acuan suatu perusahaan dalam mendukung upaya sumber daya hayati dalam sebuah hutan.

Fenomena kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Kencana Sawit Indonesia PT. KSI adalah belum optimalnya kinerja, disiplin kerja dan semangat kerja karyawan dimana terkadang karyawan pulang lebih awal dan datang terlambat hal ini menunjukkan kurang kedisiplinan waktu kerja karyawan. Selain itu pekerjaan yang membosankan *monoton dan repetitif* dan tidak adanya sistem, jenjang karir dan pengembangan menyebabkan tidak ada lagi pergerakan yang meningkatkan harapan dan motivasi kerja.

Data pencapaian tingkat kinerja pada PT. KSI Solok Selatan terdapat hasil kinerja karyawan yang kurang maksimum. Pada target pencapaian setiap tahun yaitu 2018, 2019, 2020 dan 2021 tidak ada yang dapat mencapai target sehingga pencapaian tidak dapat terealisasi dengan baik dan tingkat realisasi tiap tahun mengalami kondisi yang fluktuatif dan kurang stabil. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja instansi. Karena hal diatas tingkat kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan menurun untuk itu perusahaan seharusnya memperhatikan masing-masing karyawan agar bisa berkontribusi lebih baik.

Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan pengembangan karir. Rahmawati, 2020 pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut konsep ini, karir hanya terfokus pada peningkatan kemampuan kerja. Sementara itu konsep ini tidak membahas karir yang stagnan dan karir yang menurun". Sungadi, 2020 mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan Perusahaan.

TINJAUAN LITERATUR

Penilaian Kinerja Karyawan adalah penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan SDM. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kegiatan mereka" (Lilyana et al. 2019). Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan Motivasi Kerja di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan yang berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka.

Menurut (Hasanah et al., 2020) mengatakan bahwa dalam membentuk sistem informasi yang komprehensif, informasi haruslah diperoleh dari berbagai sumber. Penekanan dalam penggunaan sistem informasi dilihat dari aspek kemudahan dan dan aspek manfaat dari informasi akan memberikan. Menurut (Susilawati & Subroto, 2021) menyatakan bahwa sistem informasi SDM ditujukan untuk efektifitas dan efisiensi berkenaan dengan SDM di perusahaan.

Menurut (Dewangga, 2021) pengembangan karir sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian latihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan.

Menurut (Kalika and Di 2019) Motivasi Kerja adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong pegawai untuk bertindak. Motivasi Kerja adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang.

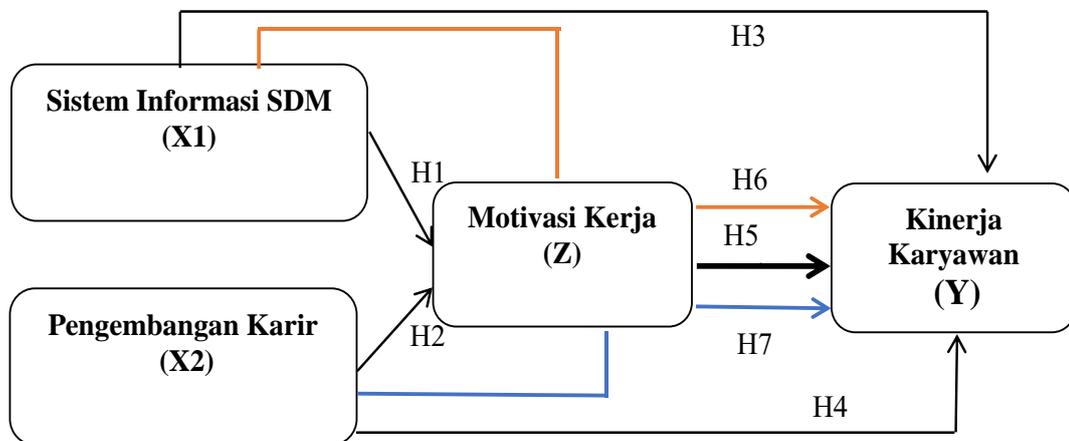
Rerangka Hipotesis yang dibuat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga Sistem Informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT KSI Solok Selatan.

- H2 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. KSI Solok Selatan.
- H3 : Diduga Sistem Informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KSI Solok Selatan.
- H4 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KSI SOLOK Selatan.
- H5 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KSI Solok Selatan.
- H6 : Diduga Sistem Informasi SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. KSI Solok Selatan.
- H7 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. KSI Solok Selatan.

Gambar 1. Rerangka Pemikiran

Gambar 1. Rerangka Pemikiran



METODE

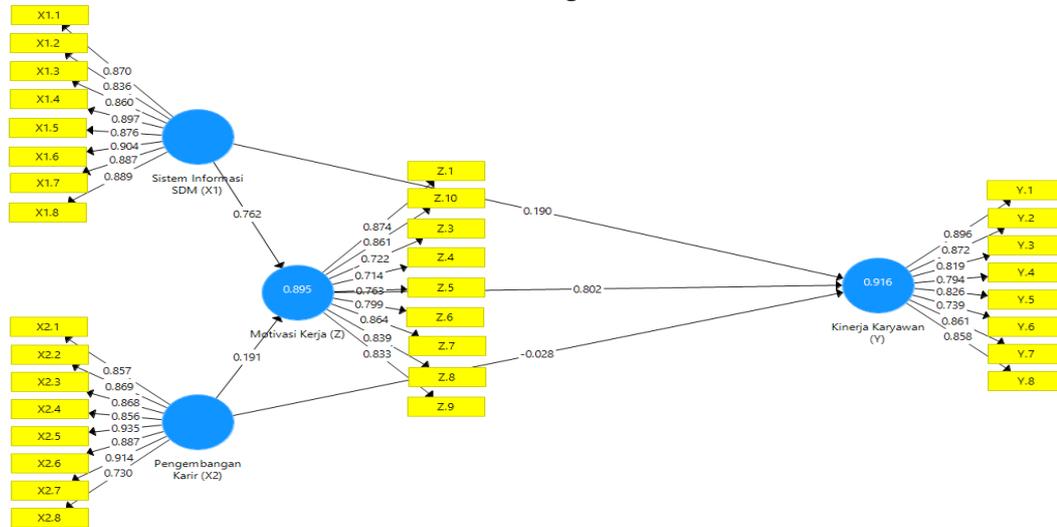
Desain penelitian yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah kuantitatifkausalitas. Penelitian kausal adalah melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat, sehingga dalam penelitiannya ada variabel dependen dan variabel independen. penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan pada PT KSI Solok Selatan. Hermawan, 2018 Teknik penarikan sampel yaitu menggunakan teknik sampling jenuh dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 65 Orang. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *Outer Model*

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, nilai faktor pemuatan di atas nilai yang disarankan itu sama dengan 0,7 diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1.9, X1.10, X2.9, X2.10, Y.9, Y.10, Z.2).

Gambar 2. Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi



Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 1:

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Sistem Informasi SDM (X1)	0,770
Pengembangan Karir (X2)	0,751
Kinerja Karyawan (Y)	0,696
Motivasi Kerja (Z)	0,656

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2 :

Tabel 2. Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Sistem Informasi SDM (X1)	0,957	0,964	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,952	0,960	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,937	0,948	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,934	0,945	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 2 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Berdasarkan gambar struktur outer model diatas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Sistem Informasi SDM dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- Motivasi Kerja = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$
- Motivasi Kerja = $0,762 X_1 + 0,191 X_2$

Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Sistem Informasi SDM, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

- Kinerja Karyawan = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z$
- Kinerja Karyawan = $0,190 X_1 - 0,028 X_2 + 0,802 Z$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 4.16:

Tabel 3. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R-Square Adjusted
Motivasi Kerja (Z)	0,895	0,892
Kinerja Karyawan (Y)	0,916	0,912

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, 2024

Pada tabel 3 terlihat nilai R² konstruk Motivasi Kerja sebesar 0,895 atau sebesar 89,5% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Sistem Informasi SDM dan Pengembangan Karir. Sisanya sebesar 10,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R² untuk konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,916 atau sebesar 91,6% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Sistem Informasi SDM, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 8,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada tabel 4.

Tabel 4. Result For Inner Weight dan Result Path Analysis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
Sistem Informasi SDM => Motivasi Kerja	0,762	0,763	0,166	4,578	0,000
Pengembangan Karir => Motivasi Kerja	0,191	0,194	0,174	1,097	0,273

Sistem Informasi SDM => Kinerja Karyawan	0,190	0,169	0,183	1,041	0,298
Pengembangan Karir => Kinerja Karyawan	-0,028	-0,014	0,160	0,173	0,863
Motivasi Kerja => Kinerja Karyawan	0,802	0,807	0,200	4,018	0,000
Sistem Informasi SDM => Motivasi Kerja => Kinerja Karyawan	0,610	0,626	0,234	2,611	0,009
Pengembangan Karir => Motivasi Kerja => Kinerja Karyawan	0,153	0,145	0,140	1,090	0,276

Pembahasan

Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Motivasi Kerja yaitu 0,762 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Sistem Informasi SDM terhadap Motivasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,578 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $4,578 > 1,96$ oleh karena itu H₀ ditolak dan **H₁ diterima**

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja yaitu 0,191 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,273 besar dari alpha 5% yaitu $0,273 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,097 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $1,097 < 1,96$ oleh karena itu H₀ diterima dan **H₂ ditolak**.

Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,190 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,298 besar dari alpha 5% yaitu $0,298 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,041 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $1,041 < 1,96$ oleh karena itu H₀ diterima dan **H₃ ditolak**.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan yaitu -0,028 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,863 besar dari alpha 5% yaitu $0,863 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,173 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,173 < 1,96$ oleh karena itu H₀ diterima dan **H₄ ditolak**.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,802 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,018 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $4,018 > 1,96$ oleh karena itu H₀ ditolak dan **H₅ diterima**.

Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja yaitu 0,610 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,009 kecil dari alpha 5% yaitu $0,009 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,611 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,611 > 1,96$ oleh karena itu H₀ ditolak dan **H₆ diterima**.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan yaitu 0,153 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan Karir

terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,276 besar dari alpha 5% yaitu $0,276 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,090 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $1,090 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan **H7 ditolak**.

KESIMPULAN

Simpulan

1. Terdapat pengaruh signifikan antara Sistem Informasi SDM terhadap Motivasi Kerja pada PT. KSI Solok Selatan.
2. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja pada PT. KSI Solok Selatan.
3. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KSI Solok Selatan.
4. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KSI Solok Selatan.
5. Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KSI Solok Selatan.
6. Motivasi Kerja memediasi Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KSI Solok Selatan.
7. Motivasi Kerja tidak memediasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KSI Solok Selatan.

Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut : Sistem Informasi SDM melalui peningkatan masukan, keluaran, hasil, manfaat, dampak. ; Pengembangan Karir melalui peningkatan perlakuan yang adil dalam karir, kepedulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan, tingkat kepuasan. ; Motivasi Kerja melalui peningkatan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardian, Yudi. 2020. "Peran Penting Manajemen Sumber Daya Manusia."
- Dewangga. 2021. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa Selatan)." *Jurnal Administrasi Publik* 7(100): 13–19.
- Hasanah, Raudatul, Nana Darna, and Iyus Yustin. 2020. "Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Karyawan Terhadap Efektivitas Organisasi (Suatu Studi Pada RSUD Kabupaten Ciamis)." *Business Management Dan Entrepreneurship Journal* 2: 116–30.
- Hermawan. 2018. "Pengaruh Promosi Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Cafe Imah Babaturan Kota Bandung." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.
- Kalika, C V, and Intergraha Di. 2017. *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Lilyana, Besti et al. 2017. "Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 3(1): 1–13.
- Rahmawati, Heny Kristiana. 2020. "Kegiatan Religiusitas Masyarakat Marginal Di Argopuro." *Community Development* 1(2): 35–52.
- Sungadi, Sungadi. 2020. "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kematangan Karier Pustakawan Kajian Empiris Pada Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Di Daerah Istimewa Yogyakarta." *UNILIB : Jurnal Perpustakaan* 11(1): 15–34.
- Susilawati, Agnes Dwita, and Setyowati Subroto. 2021. "Pengaruh Sistem Informasi Sdm, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Pancasakti Tegal." *CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 5(1): 1.