

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Purantara *In-Flight Catering*

Gatot Kusjono^{1*}, Faisal Ahmad Gunawan², Suprianto³
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen0434@unpam.ac.id^{2*}

Received 14 Maret 2022 | Revised 22 Maret 2022 | Accepted 25 Maret 2022
*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Purantara *In-Flight Catering*. Metode yang di pakai yaitu metode kuantitatif dan metode pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap populasi dan sampel berjumlah 57 Responden Pada PT Purantara *In-Flight Catering*. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji Multikolinearitas), Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda, Uji koefisien korelasi dan determinasi, uji hipotesis (uji t, uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai t-hitung $6.647 > t$ -tabel 2.004, dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Sedangkan secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai t-hitung 2.748 $> t$ -tabel 2.004 dan signifikansi $0.001 < 0.05$. Secara simultan Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai F-hitung 32.858 $> F$ -tabel 2.780 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Adapun kontribusi disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap Produktivitas kerja sebesar 54.9%.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Pengembangan Karir; Produktivitas Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and career development on employee productivity at PT Purantara In-Flight Catering. The method used is the quantitative method and Methods of collecting data by distributing questionnaires to the population and a sample of 57 respondents at PT Purantara In-Flight Catering. The data analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test (normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test), Simple and Multiple Linear Regression Analysis, correlation coefficient test and determination, hypothesis testing (t test, F test). The results of this study indicate that work discipline has a positive and significant effect on work productivity with a t-count value of $6,647 > t$ -table 2,004, and a significance of $0.000 < 0.05$. While partially Career Development has a significant effect on Work Productivity with a t-count value of $2.748 > t$ -table 2.004 and a significance of $0.001 < 0.05$. Simultaneously Work Discipline and Career Development have an effect on Employee Work Productivity with an F-count value of $32.858 > F$ -table 2.780 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The contribution of work discipline and career development to work productivity is 54.9%.

Keywords: Work Discipline; Career Development; Work Productivity

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini dan kondisi masyarakat sekarang setiap perusahaan baik itu perusahaan pemerintahan maupun swasta, yang bertugas memberikan produksi dan pelayanan kepada masyarakat yang pasti akan mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu perusahaan yang dalam melaksanakan kegiatan produksinya, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting, bahwa keberhasilan suatu kegiatan dalam suatu perusahaan bukan hanya tergantung pada kehebatan teknologi yang dipakai, dana operasional yang tersedia, sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan juga terhadap aspek sumber daya manusia yang dimilikinya.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus sangat diperhatikan oleh perusahaan, terutama dalam era perdagangan bebas yang sekarang ini, karena setiap perusahaan bukan hanya bersaing dengan produk dalam negeri saja, melainkan juga berkompetisi dengan produk luar negeri juga, dalam hal ini perusahaan dituntut harus dapat bekerja dengan efektif, efisien dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi memacu perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memperhatikan pada aspek sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi organisasi serta memegang peranan yang penting dalam fungsi operasional.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting yang ada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibandingkan dengan aset-aset yang lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama sebuah organisasi atau perusahaan.

Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, maka pimpinan perusahaan harus mengetahui kekurangan-kekurangan yang terdapat dalam perusahaan. Karena perusahaan harus menyadari, bahwa pada saat ini banyak perusahaan menghadapi berbagai masalah dalam mencapai tujuan dari visi dan misi perusahaan, yang salah satu penyebab dari masalah adalah menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), “produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana”. Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis “produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*)”. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Menurut Malayu Hasibuan (Hartatik 2018: 208), mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana, maksud dari “produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung, dan sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat, serta tenaga kerja.”

Hasil observasi dan wawancara pada PT Purantara In Flight Catering hasil penjualan dari tahun 2018 sampai tahun 2020 yang mana dari tahun ke tahun hasil penjualan yang tidak konsisten dan cenderung menurun. Yang dimana seharusnya tingkat penjualan selalu naik atau stabil. Dan terlihat jelas bahwa setiap tahun mengalami penurunan yang mana bias dilihat bahwa penjualan di tahun 2018 selalu naik dan cenderung stabil akan tetapi pada tahun 2019 hasil penjualan mengalami penurunan dari bulan ke bulan yang mana seharusnya lebih meningkat akan tetapi disini malah mengalami penurunan. Dan pada tahun 2020 hasil penjualan mengalami penurunan yang sangat signifikan dari bulan ke bulan yang

artinya disini tiap tahun perusahaan mengalami permasalahan yang mana di artikan bahwa produktivitas kerja karyawan menurun oleh karna itu diperlukan untuk meningkatkan kepercayaan individu dalam menghadapi berbagai masalah yang muncul. Misalnya seperti menghadapi komplain customer, konflik yang terjadi antara rekan kerja maupun atasan, menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan, pemenuhan target yang telah disepakati, dan lain sebagainya. Oleh karena itu maka produktivitas kerja memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan dan dibutuhkan untuk dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam memperbaiki produktivitas kerja atau ketika perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari para karyawan maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja, Thamrin dan Irham Subarkah (2018), Secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja; Muhamad Ekhsan (2019), Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantaranya yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja dan pengembangan karir dari para karyawan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Selain disiplin kerja produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh pengembangan karir, Moh. Sutoro (2019) Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan; Safitriani, Hendri Herman (2020) Secara parsial Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Pengembangan Karir perlu diadakan di setiap perusahaan. Hal ini dikarenakan setiap karyawan ingin berkembang di perusahaan tempat mereka bekerja. Ketika karyawan mampu berkembang dan semakin menguasai bidang pekerjaannya, memungkinkan motivasinya untuk bekerja semakin bertambah. Hal ini dikarenakan pengalaman yang dialaminya selama pengembangan karier yang sudah

dilakukannya selama bekerja di perusahaan tersebut. Pengembangan Karir sendiri, merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang ingin diraih dalam rangka pencapaian karir yang diinginkan.

Upaya yang sudah dilakukan oleh PT Purantara In-Flight Catering dalam faktanya belum banyak meningkatkan produktivitas kerjanya. Karenanya penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Purantara In-Flight Catering”.

METODE

Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian asosiatif yang bersifat kausal, yaitu penelitian yang mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel pembentuk model dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana menggunakan angka dalam menyimpulkan hasil penelitian. Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian Kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat potivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Sugiyono (2018; 8). karena penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk mengukur serta mendapatkan hasil penelitian melalui kuesioner

Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan divisi operation PT, Purantara *In-flight Catering* yang berjumlah sebanyak 57 responden. Teknik Analisa data yang digunakan meliputi: Uji Instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedasitas, uji regresi berganda, uji t, uji F dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

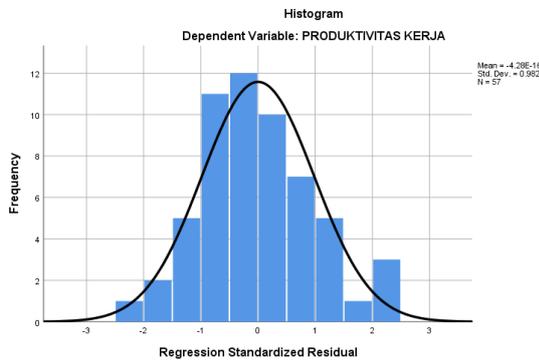
Hasil

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Di bawah ini

adalah beberapa gambaran uji normalitas yaitu melalui pendekatan Histogram, pendekatan melalui grafik, dan *Kolmogorov-Smirnov Test*.

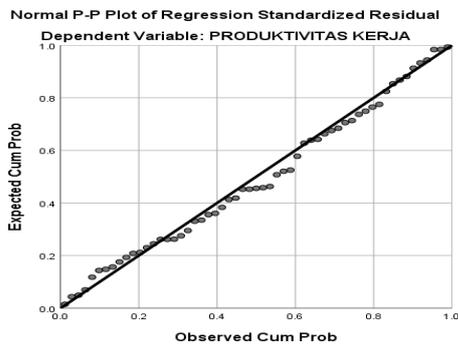
a. Pendekatan Histogram



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1, dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk gunung di atas sejajar dengan angka 0 (nol) atau membentuk gunung yang sempurna dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri.

b. Pendekatan Grafik



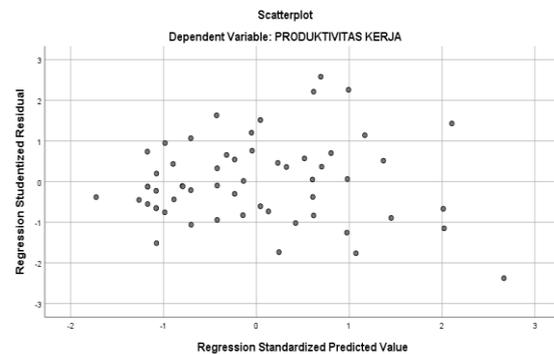
Gambar 2. Grafik Uji Normalitas

Berdasarkan hasil Gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa data atau titik-titik penyebaran telah mengikuti garis diagonal, maka hasil model regresi ini telah memenuhi

normalitas, yang artinya nilai residual tersebut adalah normal.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized.



Gambar 3. Scatter Plot Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3, dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Maka layak dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja berdasarkan masukan variabel disiplin kerja dan pengembangan karir.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisa Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11.597	3.622			3.202	.002
Disiplin Kerja	.486	.073	.629		6.647	.000
Pengembangan Karir	.239	.087	.260		2.748	.008

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan data di atas, diperoleh persamaan regresi linear $Y = 11.597 + 0,486X_1 + 0,239X_2$. Nilai Konstanta (a) sebesar 11,597 ini menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir dianggap konstan maka variabel Produktivitas Kerja akan bernilai 11,597. Koefisien b1 (X_1) = 0,486 menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja menurun satuannya, maka Produktivitas Kerja akan meningkat dengan syarat variabel lain

nilainya tetap. Koefisien b2 (X_2) = 0,239 menunjukkan bahwa jika variabel Pengembangan Karir semakin baik maka Produktivitas Kerja akan meningkat.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependennya.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.532	2.387

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai Determinasi yang dilihat pada R Square sebesar 0.549 atau 54,9%, hal tersebut menggambarkan bahwa sumbangan variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap naik atau turunnya variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan, dengan nilai sebesar 54,9% dan sisanya 45,1% merupakan sumbangan dari luar variabel penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian Hipotesis variabel Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Tabel 3. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	11.597	3.622		3.202	.002
Disiplin Kerja	.486	.073	.629	6.647	.000
Pengembangan Karir	.239	.087	.260	2.748	.008

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil analisis pada tabel 3. untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,647 > 2,004) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil analisis pada tabel 4.25 untuk variabel Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (2,748 > 2,004) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,008 < 0,005 sehingga H_0

ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Produktivitas Kerja dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} .

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)
Anova^a

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	374.544	2	187.272	32.858	.000 ^b
Residual	307.772	54	5.699		
Total	682.316	56			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Disiplin Kerja

Hasil pengujian pada tabel 4. diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(32,858 > 2,780)$ hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja..

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Purantara *In-Flight Catering*

Hasil Uji t diperoleh nilai t-hitung (6,647) lebih besar dari t-tabel (2,004) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Thamrin dan Irham Subarkah, 2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan, dan sejalan juga dengan penelitian yang di lakukan oleh (Muhamad Ekhsan, 2019).

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Purantara *In-Flight Catering*

Hasil uji t diperoleh nilai t-hitung (2,748) lebih besar dari t-tabel (2,004) dengan signifikansi $0,008 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sholikhah,

Amoi Sanyo Simanjuntak, Widya Parimita, 2018) bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan, dan sejalan juga dengan penelitian yang di lakukan oleh (Moh. Sutoro, 2019).

Pengaruh simultan antara Disiplin Kerja dan Pengembangan karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Purantara *In-Flight Catering*

Hasil uji F atau simultan diperoleh rata-rata nilai F-hitung $32.858 > 2,780$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ dan didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai Determinasi R Square sebesar 0,549 atau 54,9%, hal tersebut menggambarkan bahwa sumbangan variabel bebas yaitu (disiplin kerja dan pengembangan karir) terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 54,9% dan sisanya 45,1% merupakan sumbangan dari luar yang diteliti. sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Safitriani, Hendri Herman, 2020) dan sejalan juga dengan penelitian yang di lakukan (Kevin J Pesik, Jantje L. Sepang, Jopie Rotinsulu, 2019).

SIMPULAN

Kesimpulan

Hasil penelitian dan analisis dalam pembahasan-pembahasan yang telah penulis lakukan pada bab sebelumnya, maka peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja dengan Nilai signifikan ($0.000 < 0.05$) dan t-hitung ($6,647 > t\text{-tabel } (2,004)$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Purantara *In-Flight Catering*.

2. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan Nilai signifikan ($0,001$) lebih kecil dari $0,05$ dan t-hitung ($2,748$) lebih besar dari t-tabel ($2,004$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Purantara *In-Flight Catering*.
3. Disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,741$ artinya variabel disiplin kerja dan pengembangan karir mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung $> f$ tabel yaitu $32,858 > 2,780$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Purantara *In-Flight Catering*.

Saran

1. Perusahaan sebaiknya memperhatikan kedisiplinan karyawan PT Purantara *In-Flight Catering* dalam membuat laporan kerja harian supaya karyawan lebih teratur dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.
2. Perusahaan memberikan kesempatan dalam pengembangan karir kepada karyawan PT Purantara *In Flight Catering* dalam meningkatkan performa kinerja seperti mengadakan pelatihan/pendidikan kepada karyawan, promosi jabatan dan lain sebagainya, hal ini dapat menimbulkan kontribusi yang baik dari karyawan bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan, dan untuk pemberian Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir

juga harus menjadi sorotan yang penting di mana faktor kedua ini tidak dominan, sehingga Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir perlu lebih ditingkatkan kembali terutama masalah Disiplin Kerja yang memerlukan pembenahan baik.

3. Pada Produktivitas Kerja karyawan terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu kualitas. Jika perusahaan mempertimbangkan kualitas pekerjaan dengan baik maka kinerja perusahaan dapat lebih ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang, IDRH: Cetakan Kesatu.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish
- Hasibuan, R., & Hasibuan, S. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Logistik Asia Batam. *Bening*, 8(1), 109.

- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jepry, J., & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Marjanuardi, L., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Quran Batam. *Jurnal Benefita*, 4(3), 560-569.
- Mary Parker Follet, 2017, "Manajemen dan Sistem Informasi" Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Rivai. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Sarinah, 2017, Pengantar Manajemen/oleh Sarinah.--Ed.1, Cet. 1--Yogyakarta: Deepublish, Maret 2017. viii, 199 hlm.;
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6 ed.). Jakarta: Pranada Media Group.
- Safitriani, S., & Herman, H. (2020). Pengaruh Disiplin, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Padan PT SatNusa Persada Tbk. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1), 59-67.
- Sholikhah, S., Simanjuntak, A. S., & Parimita, W. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perum Perumnas Kantor Pusat Jakarta Timur. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(2), 299-319.
- Sutoro, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BCA Finance Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1)
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1), 66-82.
- Thamrin, T., & Subarkah, I. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Konveksi Famili Jaya Bobotsari Purbalingga Jawa Tengah. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1).