



Popi Marsellah¹
Fauziah Afriyani²
Meilin Veronica³

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. GRATIA PLENAMAS MOTOR PALEMBANG

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Gratia Plenamas Motor. Sampel penelitian adalah karyawan pada PT. Gratia Planemas Motor yang berjumlah 100. Pengumpulan data primer menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Gratia Plenamas Motor. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Gratia Plenamas Motor, dan pengembangan karir berpengaruh serta signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Gratia Plenamas Motor. Sedangkan hasil analisis koefisien korelasi yang didapatkan diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan pengembangan karir mampu menjelaskan variabel dependen produktivitas karyawan sebesar 38,7% dan sisanya 61,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Produktivitas

Abstrack

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of Work Discipline and Career Development on Employee Productivity at PT. Gratia Plenamas Motor. The research sample was employees at PT. Gratia Planemas Motor, numbering 100. Primary data was collected using a questionnaire. The analytical method used is multiple linear regression analysis. Based on the research results and discussion in this research, it is known that work discipline and career development simultaneously and significantly influence employee productivity at PT. Gratia Plenamas Motor. Partially, work discipline has a significant and influential effect on employee productivity at PT. Gratia Plenamas Motor, and career development have a significant impact on employee productivity at PT. Gratia Plenamas Motor. Meanwhile, the results of the correlation coefficient analysis obtained show that the variables of work discipline and career development are able to explain the dependent variable of employee productivity by 38.7% and the remaining 61.3% is explained by other variables not examined in this research.

Keywords: Work Discipline, Career Development, Productivity

PENDAHULUAN

Menurut Muhammad *et al.*, (2022) produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari pada hari ini. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional atau kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal. Produktivitas menjadi hal penting bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Produktivitas suatu organisasi dapat ditingkatkan melalui dukungan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam menciptakan dan memotivasi karyawannya agar dapat bekerja lebih produktif. Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri
 email: 2020510135@students.uigm.ac.id¹, fauziah@uigm.ac.id², meilin.veronica@uigm.ac.id³

efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Tanjung & Mardhiyah, 2023). Produktivitas Karyawan adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan dengan tujuan untuk menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam Perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan (Suryantika & Wibawa, 2020).

Saputri & Ayuningtias, (2022) menyatakan disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Sedangkan menurut Pranitasari & Khotimah, (2021) disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Pengembangan karir di perusahaan dinyatakan baik berdasarkan Pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir dan perencanaan kerja. Menurut Bahri & Nisa, (2017) pengembangan Karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, sedangkan menurut Yolinda & Marlius, (2023) pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi.

PT Gratia Plenas Motor atau yang akrab di kenal dengan GPM Honda merupakan authorized dealer untuk penjualan sepeda motor merek Honda yang pertama kali berdiri pada tanggal 11 Desember 1996 di kabupaten Lahat, Sumatera Selatan. Hingga kini GPM Honda memiliki 4 cabang yang tersebar di wilayah Sumatera Selatan seperti Palembang, Lahat, Ogan Komering Ilir dan Muara Enim dengan kantor pusat di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 8 Kelurahan Duku, Kota Palembang. Berdasarkan hasil dari wawancara yang sudah penulis lakukan terdapat masalah di PT Gratia Plenas Motor ini mengenai disiplin karyawan yaitu keterlambatan karyawan hadir dikantor, berikut dengan data absensi karyawan PT Gratia Plenas Motor.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur PT Gratia Plenas Motor, peneliti mendapatkan informasi bahwa, masih ada pula karyawan yang tidak produktif atas pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan. Hal ini menjadi menarik untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan penelitian maka penulis menuangkan dalam proposal skripsi yang berjudul: "Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan pada PT Gratia Plenas Motor Palembang".

METODE

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah terbatas hanya pada model sistem produktivitas karyawan yang dilakukan oleh PT. Graha Plenas Motor, sehingga fokus pada penelitian adalah produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Populasi yang akan diambil oleh peneliti adalah seluruh karyawan di PT Gratia Plenas Motor yang berjumlah 100 orang. Dalam kajian ini teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh, dimana pengambilan sampel anggota populasi keseluruhan dari populasi yang berjumlah 100 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Menurut Sutoro, (2020) uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana pengukuran tersebut sama apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Metode ini diukur berdasarkan

skala dan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Butir Pernyataan	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,243	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,498	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,586	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* dari seluruh variabel menunjukkan nilai > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel yang berarti bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisioner yang handal. Secara keseluruhan butir – butir pernyataan dari tiap variabel dapat digunakan dan dapat di distribusikan kepada seluruh respondent 100 orang. Karena tiap -tiap butir menunjukkan hasil yang reliabel.

Uji Normalitas

Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka dilakukan uji kolmogorov smirnov.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual			
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		00000000
	Std. Deviation		2.95166260
Most Extreme Differences	Absolute		.084
	Positive		.084
	Negative		-.075
Test Statistic			.084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.080
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig		.081
	99% Confidence interval	Lower Bound	.074
Upper Bound		.088	

Berdasarkan hasil histogram pada tabel di atas. Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sig 0,080 lebih > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikoliniearitas bertujuan menguji apakah hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikoliniearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut:

- a. VIF < 5 maka tidak terdapat multikoliniearitas
- b. Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikoliniearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikoliniearitas

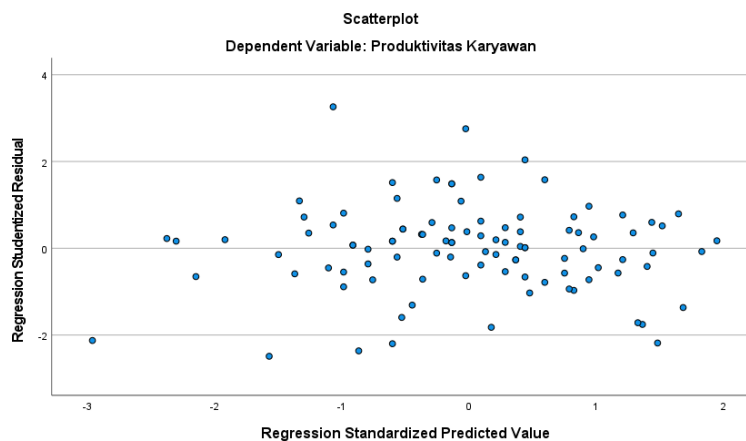
Variabel Penelitian	VIF	Tolerance
X1 (Disiplin Kerja)	1.410	.709

X2 (Pengembangan Karir)	1.410	.709
-------------------------	-------	------

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yaitu nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 0,10 yang berarti bahwa data tidak terjadi multikolinearitas. Pada tabel diatas nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar dan pengembangan karir . Sedangkan nilai VIF variabel disiplin kerja sebesar dan pengembangan karir sebesar , jadi nilai *collinearity* dua variabel tersebut memiliki nilai yang sama.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Artinya, jika varian variabel independent adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sudariana & Yoedani, (2021) analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari keadaan (naik turunnya) nilai variabel dependen, apabila variabel– variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi nilainya. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 27 for window*.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients
Model		B
1.	(Constant)	7.359
2.	Disiplin Kerja (X1)	.450
3.	Pengembangan Karir (X2)	.365

$$Y = \alpha + b1 X1 + b2 X2 + e$$

$$Y = 7,359 + 0,450 X1 + 0,365 X2 + e$$

1. Nilai Kontanta yang diperoleh sebesar 7,359 maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 7,369.
2. Nilai Koefisien Regresi Variabel X1 bernilai positif (+) sebesar 0,450 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1 meningkat maka variabel Y juga meningkat, begitu sebaliknya.

3. Nilai Koefisien Regresi Variabel X2 bernilai positif (+) sebesar 0,365 maka bisa diartikan bahwa variabel X2 meningkat maka variabel Y juga meningkat, begitu sebaliknya.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Setiawan *et al.*, 2023). Apabila nilai *Adjusted R Square* yang dihasilkan bernilai besar, maka variabel – variabel independen tersebut memang memiliki kemampuan model yang sangat jelas untuk menerangkan variasi terhadap variabel dependen. Besarnya koefisien dterminasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < adjusted R2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dapat disimpulkan baik karena semakin dekat dengan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1.	.622 ^a	.387	.375	2.982

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *R square* sebesar 0,387 . Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 38,7 % sisanya 61,3 % dijelaskan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Setiawan *et al.*, (2023) uji T digunakan untuk melihat dari bagianmodel regresi variabel bebas secara tersendiri atau parsial memiliki pengaruh signifikan pada variabel dependen. Berikut merupakan kriteria pengujian uji T sebagai berikut:

1. H₀ ditolak serta H₁ diterima jika nilai thitung > ttabel serta nilai signifikansi < 0,05.
2. H₀ diterima serta H₁ ditolak jika nilai thitung < ttabel serta nilai signifikansi > 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1.	(Constant)	7.359	4.057		1.814	.073
2.	X1	.450	.115	.371	3.926	<.001
3.	X2	.365	.102	.337	3.584	<.001

Berdasarkan tabel diatas adapun hipotesis hasil uji t diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Rumus } t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 ; n-k-1 \\
 &= 0,05/2 ; 100-2-1 \\
 &= 0,025 ; 97 \\
 &= 1,984 (t_{\text{tabel}})
 \end{aligned}$$

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan
 Nilai t_{hitung} Disiplin Kerja adalah 3,926 yang bearti lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,984 dengan signifikansi 0,001 yang bearti kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima atau bearti variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Variabel Produktivitas Karyawan.
2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan
 Nilai t_{hitung} Pengembangan Karir adalah 3,584 yang bearti lebih besar dari t_{tabel} yaitu dengan signifikansi 0,001 yang bearti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima atau bearti variabel Pengembangan Karir (X2) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Variabel Produktivitas Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Setiawan *et al.*, (2023) uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh antara variabel tidak terikat terhadap variabel terikat. Berikut merupakan kriteria pengujian uji F seperti berikut :

1. H_0 ditolak serta H_1 diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ serta nilai signifikansi $< 0,05$.
2. H_1 diterima serta H_0 ditolak jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ serta nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1.	Regression	544.841	2	272.421	30.637	<.001 ^b
	Residual	862.519	97	8.892		
	Total	1407.360	99			

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa secara simultan variabel dependen memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai f_{hitung} sebesar 30,637 sedangkan nilai f_{tabel} adalah :

$$\begin{aligned}
 K(n-k-1) &= 2(100-2-1) \\
 &= 2(97) \\
 &= 3,09(F_{tabel})
 \end{aligned}$$

Hal ini bearti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini juga dapat dilihat dari besarnya nilai probabilitas 0,001 yang bearti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), pengembangan karir (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1), pengembangan karir (X2) terhadap produktivitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan hasil F_{hitung} 30,637 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya antara variabel disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Nilai t_{hitung} Disiplin Kerja adalah 3,926 yang bearti lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,984 dengan signifikansi 0,001 yang bearti kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau bearti variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Variabel Produktivitas Karyawan.

Pengaruh Variabel Pengembangan Karir Terhadap Produktivita Karyawan

Nilai t_{hitung} Pengembangan Karir adalah 3,584 yang bearti lebih besar dari t_{tabel} yaitu dengan signifikansi 0,001 yang bearti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau bearti variabel Pengembangan Karir (X2) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Variabel Produktivitas Karyawan (Y).

SIMPULAN

1. Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa adanya perbedaan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana terdapat ada pengaruh dan signifikan dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,926 > t_{tabel}$ 1,984 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Pengembangan Karir berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 3,584 $> t_{tabel}$ 1,984 dengan signifikansi yang bearti lebih kecil dari tingkat signifikansi $0,001 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X1) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan hasil F_{hitung} 30,637 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya antara variabel disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

Setelah meneliti dan mengamati Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Gratia Planemas Motor Pelambang, peneliti menyampaikan beberapa saran yang di harapkan yang dapat membantu dalam mengimplementasikan konsep disiplin kerja dan pengembangan karir yang telah lebih baik, antara lain :

1. Bagi Akademi

Hasil ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel- variabel diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

2. Bagi Pengusaha

Permasalahan yang terjadi mengenai disiplin kerja dan pengembangan karir yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja dan pengembangan karir sehingga memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan.

3. Bagi Pengusaha

Permasalahan yang terjadi mengenai disiplin kerja dan pengembangan karir yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja dan pengembangan karir sehingga memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1).
- Chusminah, & Haryati, R. A. (2020). Impresi Disiplin Kerja Atas Kinerja Karyawan Pada Pt Abadi Smilynks Di Jakarta. In *Economic* (Vol. 2, Issue 2).
- Lisdiani, V., & Ngatno. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang).
- Muhammad, A. M., Trang, I., & Saerang, R. T. (2022). Penempatan, Komunikasi Dan Disiplin Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Seluruh Holland Bakery Cabang Kota Manado Placement, Communication And Discipline Effect On Employee Work Productivity In All Holland Bakery Manado City Branch. *Jurnal Emba*, 10, 735–744.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38.
- Puspasari, H., & Puspita, W. (2022). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pengetahuan Dan Sikap Mahasiswa Terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan Dalam Menghadapi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*.
- Saputri, N. A., & Ayuningtias, H. G. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Arma Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan.
- Setiawan, M. J., Afriyani, F., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Di Pt Sederhana Karya Musi Palembang. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(5), 2291–2300. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i5.1622>
- Sudariana, N., & Yoedani. (2021). Analisis Statistik Regresi Linier Berganda.
- Suryantika, I. M. K., & Wibawa, I. M. A. (2020). Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1008.
- Sutoro, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bca Finance Jakarta. 9(2), 102–109.
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570–585. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i3.441>
- Windarti, G. A. O., Lisnini, & Purnamasari, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap. *Jiipst*, 2(1), 138–150.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkpsdm Kabupaten Solok Selatan