



## **ANALISIS DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUTRIFOOD INDONESIA SIDOARJO**

**Angga Reza Hardhikta**

Program Studi Magister Manajemen STIE YAPAN Surabaya

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nutrifood Indonesia Sidoarjo. Teknik analisa yang digunakan menggunakan analisis regresi liner berganda.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Nutrifood Indonesia Sidoarjo yang bekerja lebih dari 10 tahun dengan jumlah 60 orang. Penelitian ini menggunakan sensus, karena semua populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga semua anggota populasi menjadi sampel. Uji Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nutrifood Indonesia Sidoarjo. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nutrifood Indonesia Sidoarjo.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi dan kinerja karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi, khususnya organisasi publik diharapkan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, masyarakat yang dilayani pada saat ini semakin kritis terhadap kualitas pelayanan yang diberikan.

Untuk mengoptimalkan fungsi dari suatu organisasi, maka organisasi tersebut harus lebih adaptif terhadap perubahan yang relatif cepat disamping harus kompetitif dengan mempunyai SDM yang berbasis pengetahuan dan keahlian serta ketrampilan. Oleh karena SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, maka SDM tersebut perlu dibina dan dikembangkan sehingga dapat meningkatkan pengetahuan maupun ketrampilan mereka. Dapat disimpulkan disini bahwasanya pengembangan SDM merupakan salah satu aktivitas yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Hal ini selaras dengan pendapat Siagian (2006 : 127) bahwasanya “Manusia itu merupakan unsur terpenting, karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki oleh suatu organisasi seperti materi, mesin-mesin, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat jika manusia yang ada di dalam organisasi itu merupakan daya pembangun dan bukan perusak bagi organisasi”.

Persaingan bisnis di sektor food and beverages saat ini akan terus semakin tajam sehingga manajemen bank mau tidak mau harus proaktif meningkatkan jasa pelayanan yang memuaskan terhadap nasabah agar bisa terus bertahan dan berkembang. Disamping itu para karyawan juga dituntut bekerja profesional dengan berkemampuan, disiplin, jujur, penuh komitmen dan dedikasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.



Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan PT Nutrifood Indonesia Sidoarjo Tbk . PT. Nutrifood Indonesia Sidoarjo Tbk adalah sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang pembuatan mie instant. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia Sidoarjo Tbk juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien.

Hal ini juga dihadapi PT. Nutrifood Indonesia Sidoarjo dari aspek sumberdaya manusia adalah rendahnya kinerja karyawan tercermin dari kuantitas dan kualitas hasil kerja yang diselesaikan karyawan banyak yang belum sesuai dengan iharapan perusahaan. Dari hasil pengamatan penulis, kondisi diatas dipengaruhi oleh faktor yang menyangkut komitmen dan pengembangan karir karyawan. Fenomena rendahnya kinierja karyawan antara lain rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan yang dilihat dari aspek kehadiran kerja maupun kepatuhan karyawan terhadap peraturan jam kerja, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu dan tertunda. Sebagai jalan keluar dari fenomena tersebut diatas dan dalam rangka lebih meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen membuat kebijakan dengan melakukan rotasi karyawan. Rotasi dilakukan setiap dua tahun sekali bahkan dalam berbagai kesempatan mendesak, rotasi karyawan dilakukan lebih cepat atau lebih lambat dari dua tahun. berkaitan dengan masalah kompetensi karyawan dan hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan, PT. Nutrifood Indonesia Sidoarjo telah mengembangkan model kompetensi yang berintegrasi dengan tolak ukur penilaian kinerja berdasarkan pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), perilaku (attitude) yang dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat mempermudah di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif.

Selanjutnya dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting agar tercipta kondisi dan iklim kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Jika iklim kerja dalam organisasi kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen individu terhadap organisasi menjadi semakin luntur . Fenomena tersebut ditunjukkan dari jumlah pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, seperti pada tabel 1.

**Tabel 1 : Jumlah Pekerjaan, Pekerjaan Selesai Tepat Waktu dan Pekerjaan Tidak Tepat Waktu Selama Tahun 2020**

Bulan	Target Laporan Lembar Kerja	Lembar Laporan Kerja selesai tepat waktu	Laporan Lembar Kerja tidak tepat waktu
Agustus	39.432	39.406	26
September	43.740	43.712	28
Oktober	55.428	55.390	38
November	68.400	68.373	27
Desember	71.610	71.586	24

Sumber : Data Internal Perusahaan

Berdasarkan tabel 1., dapat diuraikan bahwa pada bulan agustus jumlah Lembar Kerja mencapai 39.432 pekerjaan, Lembar Kerja yang tidak selesai tepat waktu sebesar 26. Untuk



bulan september jumlah Lembar Kerja mencapai 43.740 pekerjaan, jumlah Lembar Kerja yang tidak selesai tepat waktu sebesar 28. Pada bulan oktober jumlah Lembar Kerja mencapai 55.428 pekerjaan, Lembar Kerja yang tidak selesai tepat waktu sebesar 38. Sedangkan bulan november jumlah Lembar Kerja sebesar 68.400 pekerjaan, Lembar Kerja yang tidak selesai tepat waktu sebesar 27. Demikian juga pada bulan desember jumlah pekerjaan sebesar 71.610 pekerjaan, Lembar Kerja yang tidak selesai tepat waktu sebesar 24.

Menurut Rivai (2009:274), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan, yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai klasifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Program pengembangan karir dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan, promosi, mutasi. Pengembangan karir di PT. Nutrifood Indonesia Sidoarjo terdiri dari promosi, mutasi, dan pelatihan. Rendahnya jumlah karyawan yang mendapatkan promosi diakibatkan jarangya ketersediaan jabatan yang kosong untuk dapat di isi oleh karyawan yang akan dipromosikan. Berdasarkan wawancara dengan pihak manajer SDM perusahaan, bahwa apabila kinerja karyawan secara individu memiliki kriteria sangat baik (A) dan kriteria baik (B) maka kemungkinan besar karyawan akan di promosikan oleh perusahaan. Namun promosi yang dilakukan sesuai dengan posisi jabatan yang diperlukan. Apabila posisi jabatan sudah penuh maka karyawan tersebut tidak jadi dipromosikan namun sebagai penggantinya perusahaan akan menaikkan grade jabatan karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik menyusun skripsi ini dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nutrifood Indonesia Sidoarjo.

## Landasan Teori

### Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) (Sedarmayanti, 2011). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Secara etimologis, kinerja mempunyai arti kata yang sama dengan prestasi kerja. Menurut Mangkunegara (2005), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan". Swasto (2011), menjelaskan bahwa "Kinerja merupakan tindakantindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang atau kelompok orang dalam kurun waktu tertentu dan dapat di ukur". Sedangkan menurut Gomes dalam Mangkunegara (Mangkunegara & Prabu, 2005), menyatakan bahwa "Kinerja Pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas

Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi." Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil



dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja yang lakukan individu pegawai yang dapat diukur untuk melihat perbandingan dengan pencapaian sebelumnya dan target yang harus dicapai. Saat melihat kinerja berarti kita melihat pencapaian seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Rivai, 2013). Menurut Hasibuan (2013) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kedisiplinan yang baik mencerminkan keselarasan sikap dan peraturan yang berlaku serta ketepatan dalam penyelesaian tugas – tugas perusahaan. Rivai dalam Syuaib (2017) disiplin yaitu sebagai suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Emmel dalam Syuaib (2017) disiplin yaitu sebagai suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku. Hamali (2018) disiplin yaitu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Moekijat dalam Salutondok dan Soegoto (2015) disiplin yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan- peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Nawawi dalam Salutondok dan Soegoto (2015) disiplin yaitu sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Heidjrachman dan Husnan dalam Sahanggamu dan Mandey (2014) disiplin yaitu setiap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Sidanti (2015) disiplin yaitu sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Sutrisno, dkk (2016) disiplin yaitu salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi.

Dengan demikian disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai suatu sikap yang taat dan patuh terhadap semua peraturan dan norma – norma sosial yang berlaku di dalam organisasi dan dilakukan secara sadar oleh tiap individu didalam suatu organisasi.

### **Pengembangan Karir**

Karir adalah sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas (Sinambela, 2018). Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir(Sinambela, 2018).



Menurut Marwansyah (2015:170) terdapat dua perspektif tentang karir sebagaimana diuraikan sebagai berikut. Dari satu perspektif, karir adalah serangkaian pekerjaan yang dijalani seseorang selama hidupnya yang disebut dengan karir obyektif. Sedangkan dari perspektif lain, karir meliputi perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi seiring dengan bertambahnya usia yang disebut dengan karir subyektif. Kedua perspektif ini meletakkan fokus pada individu. Keduanya juga menganggap bahwa orang-orang memiliki kendali atas nasibnya, sehingga mereka dapat memanfaatkan peluang-peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan dari karir mereka. Menurut Rivai dan Sagala (2016:266), karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya.

Menurut Mangkunegara (2013) pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai – pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Priansa (2014), menyatakan bahwa pengembang karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Sedangkan sasaran pembinaan karir adalah untuk meningkatkan efektivitas karir pegawai yang meliputi empat karakteristik utama, yaitu kinerja, sikap, adaptabilitas dan identitas. Pengembangan karir merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk memicu motivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi untuk mendapatkan posisi yang ia inginkan dalam perusahaan. Menurut Sinambela (2018) karir dengan pekerjaan adalah dua variabel yang saling berhubungan. Artinya, pekerjaan akan mendukung karir dan karir yang baik akan mendukung pekerjaan lebih baik karena akan ada tantangan yang baru bagi orang tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilalui individu karyawan dalam mencapai puncak dalam berkarir melalui kualifikasi yang ada pada dirinya dan manajemen karir yang ada dalam perusahaan.

### **Komitmen Organisasional**

Meyer dan Allen (2016:67) mendefinisikan komitmen organisasional adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi, dan memiliki implikasi terhadap keputusan karyawan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Jaros (2017:8) berpendapat bahwa komitmen organisasional termasuk istilah perilaku yang menggambarkan tindakan apa yang menyiratkan perilaku komitmen karyawan. Secara khusus, istilah-istilah perilaku dalam komitmen organisasional dapat mengambil bentuk perilaku fokus dan perilaku diskresioner. Perilaku fokus adalah salah satu perilaku yang diyakini terpisah dengan konsep komitmen untuk target tertentu. Sebagai contoh perilaku fokus untuk komitmen organisasional adalah perilaku karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sebaliknya, perilaku diskresioner adalah perilaku opsional dalam arti bahwa karyawan memiliki beberapa fleksibilitas dalam mendefinisikan istilah perilaku komitmennya.

Meyer *et al.* (2016:193) mendefinisikan komitmen organisasional adalah kekuatan yang mengikat seseorang ke dalam suatu tindakan yang relevan dengan target tertentu. Setiap karyawan yang bekerja di sebuah organisasi ingin sukses dalam karirnya, dan salah satu langkah yang bisa diambil jika ingin sukses itu diperlukan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Komitmen berarti karyawan ingin tetap mempertahankan keanggotaan mereka dalam organisasi dan bersedia untuk melakukan tugas-tugas tertentu agar menghasilkan pencapaian tinggi bagi tujuan organisasi (Hakim, 2015:35). Luthans (2016:249) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sebagai sikap, komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi,



keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan karyawan dalam menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Sikap komitmen organisasional ditentukan menurut beberapa variabel seperti, usia, kedudukan dalam organisasi, desain pekerjaan, nilai, dukungan, dan gaya kepemimpinan penyelia.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah sikap karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya di dalam sebuah organisasi, kemudian karyawan mempunyai perhatian terhadap keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan dan keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dengan cara menerima nilai-nilai dan tujuan dari organisasi.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Rivai, 2013). Menurut Hasibuan (2013) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Banyak variabel yang berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai, tetapi salah satu faktor penyumbang utama kinerja adalah disiplin kerja (Sinambela, 2018). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama (2016) ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di PT. Alfa Scorpii Medan. Hal ini menunjukkan apabila tiap karyawan dalam suatu organisasi mampu dengan sadar dan taat melaksanakan peraturan perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Syafrina (2017) dalam penelitiannya juga menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru.

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela, 2018). Karir dengan pekerjaan adalah dua variabel yang saling berhubungan. Artinya, pekerjaan akan mendukung karier dan karier yang baik akan mendukung pekerjaan lebih baik karena akan ada tantangan yang baru bagi orang tersebut (Sinambela, 2018). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Negara (2014) ditemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jember. Selain itu menurut Gunawan (2017) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Permata Bank Makassar. Maka apabila program pengembangan karir di perusahaan dapat berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin menarik pengembangan karirnya maka akan semakin tinggi minat karyawan untuk menunjukkan kinerja yang optimal agar mampu mencapai puncak dalam berkarir.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebelumnya pernah dilakukan oleh Tranggono dan Kartika, (2008), Taurisa, (2012), Priyatama, (2014), Pamungkas (2014), Susanti dan Palupiningdyah (2016), Hamdani dan Awatara, (2016), Sapitri (2016), Mekta (2016) dan Kristine (2017) yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Haris (2017) menunjukkan apabila komitmen organisasi mengalami peningkatan atau perbaikan, akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan begitu pula sebaliknya. Pamungkas (2014) menyatakan kinerja dapat ditingkatkan apabila komitmen karyawan terhadap organisasi



perusahaan begitu kuat. Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Oktavia dkk. (2014) melakukan penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi dan mendapatkan hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Li et al. (2014) mendapatkan hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bapiri & Alizat (2015) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil yang sama diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Pillay (2015) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Hal ini berarti semakin baik pengembangan karir maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan

### **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2016). Sehingga, dalam penelitian ini ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Nutrifood Indonesia Sidoarjo
2. Disiplin kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Nutrifood Indonesia Sidoarjo

### **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini menitik beratkan pada pengujian hipotesis, data yang digunakan harus terukur, dan akan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Pendekatan ini dimulai dengan hipotesis dan teori-teori, model analisis, mengidentifikasi variabel, membuat definisi operasional, mengumpulkan data (baik primer maupun sekunder) berdasarkan populasi dan sampel serta melakukan analisis data.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Nutrifood Indonesia Sidoarjo yang bekerja lebih dari 10 tahun dengan jumlah 60 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2016 : 73). Sampel yang dipergunakan adalah seluruh pegawai PT Nutrifood Indonesia Sidoarjo yang bekerja lebih dari 10 tahun. Penelitian ini menggunakan sensus, karena semua populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 60 responden (pimpinan tidak dijadikan responden) (Sugiyono, 2016 : 78). Supaya mendapatkan seluruh populasi sebagai sampel, maka pada waktu penyebaran kuesioner, tanggapan responden ditunggu sampai kembali sebanyak target sampel.

#### **Definisi Operasional Variabel**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dan hipotesis penelitian yang telah ditetapkan, serta dengan melihat model konseptual penelitian, maka variabel-variabel yang akan dianalisis terdiri dari 2 (dua) macam yaitu :

1. Variabel bebas (*independent variable*)



Variabel bebas (X) yaitu variabel yang nilainya mempengaruhi nilai variabel lain, atau variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependent / variabel terikat (Sugiyono, 2016 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel bebas adalah :

- a. Disiplin kerja ( $X_1$ ) adalah kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013). Indikator terdiri dari :
    - 1) Khadiran
    - 2) Ketaatan pada peraturan kerja.
    - 3) Ketaatan pada standar kerja.
    - 4) Tingkat kewaspadaan tinggi.
    - 5) Bekerja etis.
  - b. **Pengembangan Karir** ( $X_2$ ) adalah Karir adalah sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas (Sinambela, 2018).
    - 1) Perencanaan karir
    - 2) Manajemn Karir
  - c. **Komitmen Organisasi** Komitmen organisasional ( $X_3$ ) adalah kekuatan yang mengikat seseorang ke dalam suatu tindakan yang relevan dengan target tertentu, meliputi : (Meyer *et al*, 2016:193)
    - 1) Komitmen Afektif
    - 2) Komitmen Kelanjutan
    - 3) Komitmen Normatif
2. Variabel terikat (*dependent variable*)
- Variabel terikat (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel terikat adalah kinerja pegawai.
- Kinerja pegawai (Y) adalah proses berorientasinya tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan organisasi, meliputi : (Mondy, 2017:23)
- 1) Kuantitas
  - 2) Kualitas

### Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Uji t untuk uji secara parsial dan uji F untuk uji secara simultan. Rumus tersebut adalah sebagai berikut :

Rumus Regresi Berganda :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- |                           |   |  |
|---------------------------|---|--|
| Y                         | = | kinerja pegawai                            |
| $X_1$                     | = | Disiplin kerja                             |
| $X_2$                     | = | Pengembangan Krir                          |
| $X_3$                     | = | Komitmen Organisasi                        |
| $\beta_0$                 | = | konstanta                                  |
| $\beta_1, \dots, \beta_n$ | = | koefisien regresi                          |
| e                         | = | variabel pengganggu di luar variabel bebas |

Selanjutnya sebagai langkah untuk melakukan pengujian hipotesis maka perlu menggunakan uji t





1. Uji F, yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara simultan atau serempak terhadap variabel terikat .  
Kaidah pengujiannya :
  - a. Apabila F-hitung > F-tabel, maka Ho ditolak dan H<sub>i</sub> diterima, artinya secara simultan atau serempak variabel bebas mempengaruhi secara signifikan variabel terikat.
  - b. Sebaliknya jika F-hitung ≤ F-tabel, maka Ho diterima dan H<sub>i</sub> ditolak, berarti secara simultan atau serempak variabel bebas tidak mempengaruhi secara signifikan variabel terikat.
  
2. Uji t, yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel secara parsial (*independent*) atau individu atau secara terpisah terhadap variabel terikat (*dependent*).  
Kaidah pengujiannya :
  - a. Apabila t-hitung > t-tabel, maka Ho ditolak dan H<sub>i</sub> diterima, berarti ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.
  - b. Apabila t-hitung ≤ t-tabel, maka Ho diterima dan H<sub>i</sub> ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Uji *Correlations Partial* (Dominan), yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh paling dominan diantara variabel (*independent*) atau individu terhadap variabel terikat (*dependent*). Kaidah pengujiannya, jika nilai didapat *correlations partial* paling tinggi, maka variabel (*independent*) tersebut mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (*dependent*).

## ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Hasil Penelitian

Dari hasil perhitungan yang menggunakan komputer dengan program SPSS 22.0 (*Statistical Program for Social Science*) diketahui persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1.. \beta_3$  = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Disiplin kerja

X<sub>2</sub> = Pengembangan Karir

X<sub>3</sub> = Komitmen organisasi

e = Variabel pengganggu di luar variabel bebas

Hasil perhitungan dalam analisis ini menggunakan program SPSS for Windows release 22.0 seperti yang tercantum pada lampiran, lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

Persamaan regresi linier berganda akan diperoleh sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,330 + 0,270 X_1 + 0,630 X_2 + 0,430 X_3$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 0,330 menunjukkan besarnya kinerja karyawan, apabila seluruh variabel bebas tersebut sama dengan nol.
2. Koefisien regresi untuk Disiplin kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,270, berarti jika Disiplin kerja (X<sub>1</sub>) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,270 satuan.
3. Koefisien regresi untuk Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) sebesar 0,630. Berarti jika Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,630 satuan.



4. Koefisien regresi untuk komitmen organisasi ( $X_3$ ) sebesar 0,430, berarti jika komitmen organisasi ( $X_3$ ) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,430 satuan.

Nilai *adjusted R square* dimana hasil perhitungan dari lampiran 3 sebesar 0,757 atau 75,7 % pengaruh Disiplin kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 75,7 %, sisanya 24,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

Untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat maka dapat dilihat besarnya korelasi berganda, diketahui korelasi berganda sebesar 0,877 atau 87,7 % yang berarti hubungan Disiplin kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sangat kuat.

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang peneliti ajukan maka perlu diadakan pengujian hasil analisa tersebut dengan menggunakan uji t yang dapat diuraikan sebagai berikut

**Uji t**

Digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial yaitu Disiplin kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji t

Variabel	t hitung	t tabel (3 ; 56)	Signifikan	Keterangan
Disiplin kerja ( $X_1$ )	2,560	2,0032	,013	Ada pengaruh
Pengembangan Karir ( $X_2$ )	3,580	2,0032	,001	Ada pengaruh
Komitmen organisasi ( $X_3$ )	4,130	2,0032	,000	Ada pengaruh

Sumber : data diolah

- a. Disiplin kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ )  
Menggunakan taraf signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $df$ ) = 56, dengan menggunakan *two tail test* diperoleh t tabel sebesar 2,0032.  
Karena t hitung (3,580) > t tabel (2,0032) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai korelasi parsial untuk Disiplin Kerja sebesar (0,324) artinya perubahan kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh **Disiplin Kerja** sebesar 32,4 %.
- b. Pengembangan Karir ( $X_2$ ) Terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )  
Menggunakan taraf signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $df$ ) = 56, dengan menggunakan *two tail test* diperoleh t tabel sebesar 2,0032.  
Karena t hitung (3,580) > t tabel (2,0032) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai korelasi parsial untuk Pengembangan Karir sebesar (0,432) artinya perubahan kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh Pengembangan Karir sebesar 43,2 %.
- c. Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ )  
Menggunakan taraf signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $df$ ) = 56, dengan menggunakan *two tail test* diperoleh t tabel sebesar 2,0032.  
Karena t hitung (4,130) > t tabel (2,0032) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai korelasi parsial untuk komitmen organisasi sebesar (0,483) artinya perubahan kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh komitmen organisasi sebesar 48,3 %.



## **Pembahasan**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Ariana (2013). Dalam penelitiannya disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

### **Pengaruh pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran perusahaan akan pentingnya pengembangan karir karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan selalu tertantang untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Ozora dan Taroreh, 2019). Ozora dan Taroreh, 2019 dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin meningkat program pengembangan karir karyawan akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Untuk itulah, perusahaan yang terbuka terhadap perubahan akan dapat bertahan dalam persaingan dan semakin baik pengembangan karir yang dimiliki maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Perusahaan harus tetap mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Oktavia dkk. (2014) melakukan penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi dan mendapatkan hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Li et al. (2014) mendapatkan hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bapiri & Alizat (2015) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil yang sama diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Pillay (2015) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Hal ini berarti semakin baik pengembangan karir maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen merupakan hubungan antara karyawan dan organisasi yang dapat mempengaruhi keputusan individu atau karyawan untuk tetap berada atau meninggalkan suatu organisasi tersebut. Sifat untuk membentuk suatu psikologi yang berbeda mendorong individu dengan melakukan berbagai upaya menggunakan potensi yang dimiliki agar tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai (Rizana Dani, 2019). Apabila dalam organisasi individu memahami antara hak dan kewajibannya maka komitmen di suatu perusahaan akan dengan mudah dibentuk. Sehingga semakin tinggi tingkat komunikasi dalam organisasi menyebabkan tingkat komitmen



yang lebih tinggi dan berdampak pada peningkatan kinerja. Komitmen organisasi merupakan sebuah keadaan di mana karyawan dengan organisasi dan mempunyai implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi. Tujuan organisasi di mana suatu keadaan seorang individu memihak organisasi demi mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut ada banyak alasan kenapa sebuah organisasi harus mencoba memperbaiki komitmen organisasi terhadap karyawan mereka. Jika sebuah organisasi mampu memperbaiki komitmen organisasi kepada karyawan maka karyawan tersebut akan berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu juga, karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi ia juga akan meningkatkan produktivitas kerjanya karena mereka puas dengan karyawannya dan bekerja lebih baik lagi demi mencapai tujuan tertentu

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebelumnya pernah dilakukan oleh Tranggono dan Kartika, (2008), Taurisa, (2012), Priyatama, (2014), Pamungkas (2014), Susanti dan Palupingdyah (2016), Hamdani dan Awatara, (2016), Sapitri (2016), Mekta (2016) dan Kristine (2017) yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Haris (2017) menunjukkan apabila komitmen organisasi mengalami peningkatan atau perbaikan, akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan begitu pula sebaliknya. Pamungkas (2014) menyatakan kinerja dapat ditingkatkan apabila komitmen karyawan terhadap organisasi perusahaan begitu kuat. Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti peningkatan kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian pengujian hipotesis dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan, dengan analisis regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nutrifood Indonesia Sidoarjo.
2. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nutrifood Indonesia Sidoarjo.

### **Saran**

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang kiranya dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi instansi, antara lain :

1. Diharapkan kepada pihak perusahaan agar dapat terus berusaha mempertahankan karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat agar dapat terus meningkatkan kinerja dan menciptakan karyawan yang setia (loyal). Contohnya dengan memberikan kompensasi yang merupakan imbalan, hadiah/tunjangan kepada setiap karyawan yang menghasilkan kinerja yang tinggi serta memberikan penghargaan (reward) kepada karyawan yang berprestasi agar memacu semangat kerja para karyawan
2. Diharapkan pihak perusahaan mempertahankan kinerja yang dimiliki para karyawan agar tujuan dan visi misi perusahaan dapat tercapai. Contohnya memberikan motivasi kepada karyawan dengan beberapa metode salah satunya dengan mengadakan seminar ± seminar bertema meningkatkan kinerja serta dengan cara setiap bulannya perusahaan akan menilai hasil dari setiap karyawan yang ada di perusahaan agar karyawan dapat mengetahui tingkat kinerja yang mereka miliki. Diharapkan dengan mengetahui tingkat kinerja mereka, mereka dapat terpacu untuk terus menghasilkan kinerja yang tinggi

**DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat belas alih bahasa Diana Angelica. Salemba Empat. Jakarta
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: ALFABETA.
- Nazir, Moh. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3* Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Manajemen Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D Cetakan Ke-25*. Bandung. ALFABETA.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Sulistiyani, dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA.