

## **Pengaruh Perencanaan Karir, Prestasi Kerja, Komunikasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### *The Influence of Career Planning, Work Performance, Communication, and Work Ethics on Employee Performance*

**Widodo Ismanto<sup>1</sup>, Mega Eka Putri<sup>2</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>3</sup>, Oktavianti<sup>4</sup>, Amsakar Achmad<sup>5</sup>, Gandhi Sutjahjo<sup>6</sup>, Roy Marito Daulay<sup>7</sup>, Selvika<sup>3</sup>, Muhammad Setio, Sudin Lada<sup>10</sup>**

<sup>1,3,4</sup>Prodi Magister Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

<sup>2</sup>Prodi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

<sup>6</sup>Prodi Sistem Informasi, Universitas Batam, Indonesia

<sup>7</sup>Prodi Sistem Informasi, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

<sup>8</sup>Prodi Ilmu Hukum, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

<sup>5,9</sup>Prodi Ilmu Pemerintahan, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

<sup>10</sup>Faculty of Business, Economics and Accountancy, Universitas Malaysia Sabah, Malaysia

Co-Author E-mail: [sarisucahyo@yahoo.com](mailto:sarisucahyo@yahoo.com)

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Perencanaan Karir, Prestasi Kerja, Komunikasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yillin Aguatech Indonesia. Secara parsial dan simultan Populasi penelitian ini adalah berjumlah 115 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel 115 karyawan. Pengumpulan data melalui kuesioner (angket) yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini data diolah menggunakan *software* program SPSS versi 20 dan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini secara menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja, komunikasi dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan bahwa variabel perencanaan karir, prestasi kerja, komunikasi dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yillin Aguatech Indonesia.

**Kata Kunci:** Perencanaan Karir; Prestasi Kerja; Komunikasi; Etika Kerja; Kinerja Karyawan

#### **Abstract**

*This research aims to determine and analyze the influence of Career Planning, Work Performance, Communication and Work Ethics on Employee Performance at PT. Yillin Aguatech Indonesia. Partially and simultaneously, the population of this research is 115 employees. The sampling technique used a saturated sampling technique with a sample of 115 employees. Data collection is through questionnaires that have been tested for validity and reliability. In this research, the data was processed using the SPSS version 20 software program and the data analysis technique used multiple linear regression. The results of this research show that the variables of work performance, communication*

*and work ethics have a positive and significant effect on employee performance, while the career planning variable has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneous research results show that the variables of career planning, work performance, communication and work ethics have a positive and significant effect on employee performance at PT. Yillin Aguatech Indonesia.*

**Keywords:** *Career Planning; Work Performance; Communication; Work Ethic; Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Ada banyak faktor-faktor yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan agar perusahaan dapat berkembang dan mampu bersaing di dunia bisnis. Salah satunya ialah sumber daya manusia di perusahaan itu sendiri. Setiap perusahaan perlu memperhatikan beberapa aspek yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Karena dari kinerja karyawan perusahaan mampu bersaing dan berkembang.

Kegiatan pelatihan salah satunya bertujuan untuk menambah keterampilan serta dapat merencanakan karir selanjutnya sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Banyak faktor yang dapat menunjang prestasi kerja sumber daya manusia agar dapat terus meningkat sesuai dengan harapan dari manajemen, beberapa faktor yakni salah satunya hubungan kerja, sumber daya manusia dituntut untuk dapat beradaptasi antara rekan sekerja, bawahan dan atasan agar dapat menciptakan hubungan kerja yang nyaman satu sama lain, hubungan kerja yang nyaman akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga sumber daya manusia mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh manajemen.

Komunikasi yang berjalan efektif dan lancar bisa diamati dari efek yang dimunculkan sesudah melaksanakan komunikasi, apabila informasi atau pesan yang diberikan oleh atasan dapat diterima juga memperoleh respon yang sesuai oleh sumber daya manusia tersebut, ini mengartikan informasi tersebut di terima dengan baik. Etika kerja tidak hanya diterapkan untuk para karyawan saja, kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen yang berhubungan dengan karyawan harus beretika. Setiap keputusan etika dalam perusahaan bukan semata-mata untuk kebutuhan manajemen, melainkan juga demi kebutuhan karyawan. Penerapan etika kerja merupakan salah satu usaha organisasi dalam memaksimalkan kinerja karyawan. Ukuran dari kinerja sumber daya manusia dapat dilakukan dengan mengetahui kuantitas dari pekerjaan seseorang. Kinerja karyawan merupakan pencapaian kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh karyawan dalam pengembangan tugas dan tanggung jawabnya di suatu perusahaan.

PT. Yillin Aguatech Indonesia adalah salah satu perusahaan dibidang teknologi hemat air yang berlokasi di kawasan Horizon Industrial Park, Lot H1-2, H19-20, Sei Lekop – Sagulung Batam – Kepri, Indonesia. PT. Yillin Aguatech Indonesia mempunyai visi serta misi didalam meraihnya, misalnya dengan merekrut tenaga operasional yang profesional dan berpengalaman serta kompetensi dalam bidangnya.

Mengenai sumber daya manusia yang ada di PT. Yillin Aguatech Indonesia, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan perencanaan karir, prestasi kerja, komunikasi, etika kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul Pengaruh Perencanaan Karir, Prestasi Kerja,

Komunikasi, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yilin Aguatech Indonesia.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Dan Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian survei, yang meliputi kuesioner dan wawancara. Dalam penelitian ini juga menggunakan desain korelasi yaitu hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi yang diambil oleh peneliti ialah seluruh karyawan PT. Yilin Aguatech Indonesia yakni 115 karyawan. Penelitian ini mengaplikasikan sampling jenuh yang menjadikan keseluruhan populasinya dijadikan sampel (Sugiono, 2016). Jadi sampelnya yakni seluruh karyawan PT. Yilin Aguatech Indonesia 115 karyawan.

### **Instrumen Penelitian**

1. Uji Validitas Uji validitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan membandingkan nilai  $r$  tabel untuk degree of freedom (df). Uji validitas dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan taraf 0,05.
2. Uji Reliabilitas Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Uji reliabilitas menggunakan nilai cronbach alpha dengan ketentuan yang lebih besar dari 0,60.

### **Teknik Analisis Data**

#### **1. Uji Asumsi Klasik**

- a. Uji Normalitas Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian ini berdistribusi normal atau tidak normal.
- b. Uji Multikolinearitas Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada persamaan terjadi gejala multikolinearitas.
- c. Uji Heteroskedastisitas Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak gejala heteroskedastisitas.

#### **2. Uji Hipotesis**

- a. Uji T ( Parsial ) Uji T bertujuan mengetahui pengaruh variabel independent X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).
- b. Uji F ( Simultan ) Uji F bertujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, nilai F hitung akan dibandingkan dengan F tabel.

#### **3. Analisis Regresi Linear Berganda**

- a. Uji regresi linear berganda dilakukan untuk menentukan ketetapan prediksi dari pengaruh yang terjadi antar variabel independen terhadap variabel dependen yaitu: Perencanaan Karir (X1), Prestasi Kerja (X2), Komunikasi (X3), dan Etika Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Koefisien determinasi bertujuan untuk proporsi atau persentase variabel terikat yang akan dijelaskan oleh variabel bebasnya tersebut.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Uji validitas dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan taraf 0,05. Pada penelitian ini nilai  $r$  tabel ditemukan sebesar 0,182 maka dapat disimpulkan semua pernyataan dari variabel X1, X2, X3, X4 dan Y dinyatakan Valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan nilai cronbach alpha dengan ketentuan tertentu yang lebih besar dari 0,60. Pada penelitian ini nilai cronbach alpha masing-masing variabel > 0,60 yang artinya bahwa dinyatakan reliabel (konsisten).

### Uji Normalitas

Pada penelitian ini ada 3 uji pendekatan yang digunakan yaitu *Kolmogorov-Smirnov*, dimana hipotesis diterima apabila p value (sig) > = 0,05. Pada penelitian ini dinyatakan bahwa nilai signifikan sebesar 0,629 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terdistribusi normal.

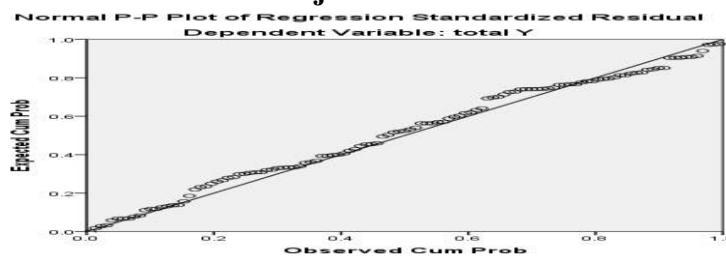
### Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini nilai VIF setiap variabel kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 yang artinya variabel X1,X2,X3,X4, dan Y dapat digunakan variabel independen. Oleh sebab itu tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini menggunakan *scatterplot* yaitu penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu. Oleh sebab itu dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (penyimpangan) pada penelitian ini.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Scatter Plot

Sumber: Gambar diolah SPSS

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh nilai persamaan yaitu:

$$Y = 4,367 + 0,198X_1 + 0,299X_2 + 0,362X_3 + 0,378X_4$$

### Uji T ( Parsial ) a. Uji t ( Parsial )

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Nilai t hitung akan digunakan dengan nilai t tabel dengan taraf kesalahan tertentu dengan ketentuan :

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil uji t variabel perencanaan karir, prestasi kerja, komunikasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji T**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.367	4.101		1.065	.289		
	total x1	.198	.165	.104	1.201	.232	.714	1.400
	total x2	.299	.080	.345	3.750	.000	.629	1.591
	total x3	.362	.152	.191	2.375	.019	.827	1.209
	total x4	.378	.117	.254	3.242	.002	.870	1.149

a. Dependent Variable: total Y

Sumber: Gambar diolah SPSS

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat maka hipotesis variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji hipotesis pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan uji t parsial diperoleh nilai thitung sebesar 1,201 lebih kecil dari ttabel 1,981 dengan nilai signifikan 0,232 lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti variabel perencanaan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Uji hipotesis pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan uji t parsial diperoleh nilai thitung sebesar 3,750 lebih besar dari ttabel 1,981 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Uji hipotesis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan uji t parsial diperoleh nilai thitung sebesar 2,375 lebih besar dari ttabel 1,981 dengan nilai signifikan 0,019 lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Uji hipotesis pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan uji t parsial diperoleh nilai thitung sebesar 3,242 lebih besar dari ttabel 1,981 dengan nilai signifikan 0,02 lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji F ( Simultan )**

**Tabel 2. Hasil Uji F**

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	674.896	4	168.724	19.377	.000 <sup>b</sup>
	Residual	957.835	110	8.708		
	Total	1632.730	114			

a. Dependent Variable: total Y

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Dari Tabel 2 hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,377 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,29 dengan tingkat signifikansi 0,00 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel perencanaan karir, prestasi kerja, komunikasi dan etika kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sehingga hipotesis yang menyatakan variabel independen simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 <sup>a</sup>	.413	.392	2.951

a. Predictors: (Constant), total x4, total x1, total x3, total x2

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa menunjukkan bahwa koefisien determinasi terletak pada *Model Summary* dan tertulis *R Square* dengan nilai determinasi adalah 0,413 atau 41,3 %. Angka ini menunjukkan bahwa variabel perencanaan karir, prestasi kerja, komunikasi, dan etika kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Yillin Aguatech Indonesia dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Setelah melakukan penelitian pengaruh perencanaan karir, prestasi kerja, komunikasi, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yillin Aguatech Indonesia, maka dibahas semua hipotesis yang menjadi bahan acuan dalam penelitian ini.

1. Pengujian perencanaan karir yang didasarkan hasil uji t diperoleh signifikansi sebesar 0,232 dan nilai t hitung sebesar 1,201. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa  $0,232 > \alpha = 0,05$  dan nilai t hitung  $1,21 < t_{tabel} = 1,981$ . Variabel perencanaan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengujian variabel prestasi kerja yang didasarkan hasil uji t diperoleh signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 3,750. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa  $0,000 < \alpha = 0,05$  dan nilai t hitung  $-3,750 > t_{tabel} = 1,981$ . Variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengujian variabel komunikasi yang didasarkan hasil uji t diperoleh signifikansi sebesar 0,019 dan nilai t hitung sebesar 2,375. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa  $0,019 < \alpha = 0,05$  dan nilai t hitung  $2,375 > t_{tabel} = 1,981$ . Variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengujian variabel etika kerja yang didasarkan hasil uji t diperoleh signifikansi sebesar 0,02 dan nilai t hitung sebesar 3,242. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa  $0,02 < \alpha = 0,05$  dan nilai t hitung  $-3,242 > t_{tabel} = 1,981$ .

Variabel etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yillin Aguatech Indonesia.

5. Pengaruh perencanaan karir, prestasi kerja, komunikasi, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yillin Aguatech Indonesia. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F hitung sebesar 19,377. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa  $0,000 < \alpha = 0,05$  dan nilai F hitung  $19,377 > F \text{ tabel} = 2,29$  yang berarti variabel perencanaan karir, prestasi kerja, komunikasi dan etika kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Yillin Aguatech Indonesia.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yillin Aguatech Indonesia.
2. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yillin Aguatech Indonesia..
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yillin Aguatech Indonesia.
4. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yillin Aguatech Indonesia.
5. Perencanaan karir, prestasi kerja, komunikasi, dan etika kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Yillin Aguatech Indonesia.

### Saran

Disampaikan saran-saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan yang bermanfaat bagi berbagai pihak yang berkaitan dengan penelitian ini:

1. Bagi peneliti selanjutnya  
Dengan keterbatasan pengukuran dalam penelitian ini, maka diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Yillin Aguatech Indonesia.
2. Bagi Perusahaan PT. Yillin Aguatech Indonesia
  - a. Perencanaan dan pengembangan karir yang dilakukan karyawan bisa *upgrade* kemampuan karyawan sebaiknya dilakukan pada jalur pendidikan, meskipun teori banyak bertentangan dengan realitas yang ada, teori dapat membantu karyawan untuk berkembang lebih baik.
  - b. Lebih banyak mengadakan training/ program pelatihan kerja. Dengan diberikannya pelatihan-pelatihan berkualitas akan lebih meningkatkan etika dan prestasi kerja karyawan.
  - c. Disarankan agar setiap karyawan memiliki kesadaran dalam membuka diri atas apa yang dirasakan. Hal tersebut dapat menumbuhkan sikap empati dan saling mengerti antar rekan kerja. Bisa dengan melakukan acara atau *event* tertentu di perusahaan untuk hiburan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agus, Dharma. 2016. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.
- Ananda Silalahi, Febriana, dkk. 2021. Pengaruh Komunikasi, Disiplin kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Batam Indonesia. *Jurnal Equilibiria*. Vol 8. No 2. 118128.
- Arni, Muhammad. 2017. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Prenada media group.
- Astuti, Rini, dkk. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Avdeling Hevea Dolok Masihul. *Management dan Bisnis*. 490-502.
- A.W. Widjaja. 2017. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Burso, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Dessler, Gery. 2015. *Human Resources Management*. Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Index.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Preda media Group, Jakarta.
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Gerungan, G. Mandey, S., Walangitan, M, D. 2017. *Pengaruh etika dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Area Manado*. *Jurnal Emba*. Universitas Samratulangi Manado.
- Ginting, Desmon. 2016. *Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Halim, Michael. 2020. Pengaruh KOMunikasi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. MAXIN PAINT Medan. *Jurnal BIsnis Administrasi*. Vol 9. No 2. 12-22.
- Handoko, T.Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 21. Yogyakarta: BPFE
- Hanafiah Nasution, Ali. 2021. Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sealtek Prima Perkasa. *Dynamic Managemen Journal*. Vol 6. No 1. 10-20.
- Hartatik, Indah Puji. 2019. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan*. Edisi Asli. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Martoyo, Susilo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Murtiningsih, Linna Fitri. 2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Self efficacy Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi dan usaha Mikro Kota Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*. Vol 1. No. 2.

- Nasrul, H. W., Astawira, A., Ratnasari, S. L., Tamami, S., Susanto, A., Munzir, T., ... & Sutjahjo, G. (2024). Pengaruh Pengawasan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(4), 279-293.
- Nurhayati, N., Ratnasari, S.L., Widyanti, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3), 465-480.
- Rokhayati, ana, dkk. 2017. Pengaruh softskill dan perencanaan karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kualitas Pelatihan sebagai variabel Modertor. *Jurnal Riset Bisnis dan Management Tirtayasa*. Vol 1. No 2. 107-124.
- Rum, Bernard, dkk. 2019. Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom (PERSERO) Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 7. No 1. 591-600.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Mnesia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedamayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. 2019. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sinamo, Jansen. 2015. *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dha Mahardika.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suharsono. 2018. *Permodelan faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Djarum Unit Karangbener*. Sains dan Seni ITS. 2-9
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta, CV.
- Sutardji. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sirait, Justine. 2016. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Grasindo. Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2019. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Subagiyo, Rokhmat. 2017. *Metode Penelitian Ekonomi Islam: Konsep dan Penerapan*. Jakarta: Alim's Publishing.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Susanti, S. 2018. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Konflik dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Sinar Matahari Pekanbaru Abstrak*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia Program Studi S1 Manajemen.6. 247-257.
- Wispondono, R.M. Moch. 2018. *Buku Ajar Menguak Kemampuan Pekerja Migran*. Yogyakarta: Deepublish.
- Zainal, Veithzal Rivai., dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.