

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KC PALEMBANG

Febriani Ami Susanti, Ulil Amri*

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia

*E-mail Corresponding**: ulilamri_uin@radenfatah.ac.id

Abstract

The purpose of this research to obtain the empirical evidence regarding the effect of work motivation and career development on work productivity for employees at Palembang Branch Office of Bank Syariah Indonesia. Productivity is very important for employees in the company. With work productivity, it is hoped that work will be carried out efficiently and effectively to achieve the stated goal. The type of research used is quantitative research. The population in this study were all employees of Palembang Branch Office of Bank Syariah Indonesia and the sample was chosen for this research are 30 employees. The data used are primary and secondary data. Data collection techniques using questionnaires. The analytical method used is descriptive analysis method and quantitative analysis, namely multiple linear regression analysis. Based on partial testing, work motivation and career development influence employee work productivity. This can be seen from the work motivation variable which has a t -value = 0.857 which is smaller than the t -table = 1.705. Meanwhile, career development has a calculated t -value = 1.840 which is greater than t -table = 1.705, and based on the coefficient of determination (R^2) value of 0.199, this means that work motivation and career development can explain its influence on employee work productivity, namely 19.9% and the remaining 80.1% can be explained by other variables not included in this research.

Keywords: Work Motivation, Career Development, Employee Work Productivity

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat di pasar dalam negeri atupun luar negeri. Perusahaan yang ingin berkembang dan memperoleh keunggulan bersaing harus mampu menyediakan produk atau jasa yang berkualitas. Di era persaingan bisnis yang ketat seperti saat ini, semua perusahaan harus memiliki lembaga keuangannya masing-masing. Lembaga keuangan berperan sangat penting untuk mengatur lalu lintas keuangannya masing-masing, salah satunya yaitu bank. Bank dibagi menjadi dua yaitu bank konvensional dan bank

syariah.Salah satu bank syariah di indonesia adalah PT. Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI). Bank Syariah Indonesia resmi pada 1 Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1442 H. Presiden Joko Widodo secara langsung meresmikan bank syariah terbesar di Indonesia tersebut di Istana Negara. Bank Syariah Indonesia (BSI) merupakan bank hasil merger antara PT Bank BRI syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah tersebut pada 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Selanjutnya, pada 1 Februari, Presiden Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI.

Sejak awal berdirinya Bank Syariah Indonesia telah melakukan inovasi dan peningkatan dalam pelayanan dan produk-produknya sebagai langkah awal untuk menarik minat nasabah menabung di Bank Syariah Indonesia (BSI). Produktivitas karyawan juga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kegiatan operasional di bank. Jika karyawan tidak produktif, tentu kegiatan operasional bank menjadi tidak lancar alias terhambat. Oleh sebab itu, meningkatkan produktivitas kerja penting dilakukan oleh setiap karyawannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dilihat dari fenomena diatas adalah motivasi kerja dan pengembangan Karier karyawan sebagai fokus dalam penelitian. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan maka diperlukannya motivasi. Motivasi perlu diberikan terhadap pegawai agar bisa meningkatkan kinerja mereka. Siagian menyatakan bahwa secara umum motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan dalam diri pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya maka kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula (Sondang, 2007).

Pengembangan Karier bagi setiap karyawan memiliki kontribusi penting dalam kegiatan operasional suatu bank. Dimana pengembangan Karier merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan Karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai Karier yang diinginkan.

Dalam hal ini peranan perusahaan dalam memberikan motivasi dan pengembangan Karier terhadap para karyawannya sangat penting agar produktivitas kerja karyawan meningkat sehingga pekerjaan dan tugas-tugasnya dapat diselesaikan dengan baik. Karena jika tidak ada motivasi

yang diberikan oleh perusahaan dan tidak adanya pengembangan Karier, maka mustahil dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

Karyawan menjadi salah satu tulang punggung PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh dalam memberikan pelayanan dan jasa kepada nasabah. Kinerja Karyawan dalam memberikan pelayanan dan jasa kepada masyarakat merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu kegiatan organisasi atau pelayanan bagi nasabah yang membutuhkan pelayanan tersebut, oleh karena itu kinerja Karyawan harus mendapat perhatian khusus. Tanpa adanya kinerja yang baik pada diri setiap Karyawan yang ada pada suatu perusahaan, mereka tidak akan bekerja dan memberikan hasil yang memuaskan sesuai dengan yang diinginkan oleh suatu organisasi (Azhar Maryam, 2013).

Kendala utama yang dihadapi oleh para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah pengembangan Karier dan faktor kompensasi. Dua faktor ini sangat menonjol dan dominan dibanding faktor yang mempengaruhi kinerja seperti telah disebut diatas. Dua hal tersebut sangat besar pengaruhnya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar daripada faktor- faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, dan lain lain. Pengembangan Karier yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (adaptif) adalah yang dapat meningkatkan kinerja (Wibowo, 2018).

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan maka diperlukannya motivasi. Motivasi perlu diberikan terhadap pegawai agar bisa meningkatkan kinerja mereka. Siagian menyatakan bahwa secara umum motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan dalam diri pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya maka kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula (Sondang, 2007).

Pengembangan Karier bagi setiap karyawan memiliki kontribusi penting dalam kegiatan operasional suatu bank. Dimana pengembangan Karier merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan Karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai Karier yang diinginkan.

Dalam hal ini peranan perusahaan dalam memberikan motivasi dan pengembangan Karier terhadap para karyawannya sangat penting agar produktivitas kerja karyawan meningkat sehingga pekerjaan dan tugas-tugasnya dapat diselesaikan dengan baik. Karena jika tidak ada motivasi yang diberikan oleh perusahaan dan tidak adanya pengembangan Karier, maka mustahil dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

2. METODE PENELITIAN

Metode statistik deskriptif adalah cara untuk mendeskripsikan setiap variabel yaitu pengaruh motivasi dan pengembangan Karier terhadap produktivitas kerja karyawan. adapun metode analisis regresi linier berganda untuk memprediksikan pengaruh antara motivasi, pengembangan Karier dengan produktivitas kerja karyawan, sedangkan koefisien korelasi dan determinasi yaitu untuk mengetahui keeratan serta persentase pengaruh motivasi. Penelitian dilakukan memakai data berbentuk data angka serta dengan data primer. Data tersebut didapat dari penyebaran kuesioner yang berbentuk tabel pada Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang (Anwar, 2013). Pengembangan Karier dan produktivitas kerja karyawan, dan untuk menjawab hipotesis penulis tentukan dalam penelitian yaitu metode uji hipotesis atau metode uji t parsial variabel serta uji f. analisis dan pengujiannya menggunakan aplikasi SPSS26.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh Kepala Cabang BSI untuk dipelajari dan kemudian diarik kesimpulannya . Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Bank BSI KC Palembang yang berjumlah 30 karyawan. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua (total sampling) karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang yang berjumlah 30 orang. Penentuan total sampling ini berdasarkan karena jumlah populasinya sedikit.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial Tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. karena apabila tidak ada motivasi maka produktivitas kerja karyawan akan menurun sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan. Sebaliknya jika pimpinan mampu memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya maka hal tersebut akan mendorong meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa apabila semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawannya.

Dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,398 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka variabel tersebut dikatakan tidak signifikan. Nilai t-hitung sebesar 0,857 dan nilai t-tabel sebesar 1,705. Hal tersebut menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari pada t tabel ($0,857 < 1,705$). diperkuat melalui temuan dari Gatot Kusjono yang menyelidiki “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Purantara In-Flight Catering” menyimpulkan dengan terpisah Pengaruh motivasi kerja tidak menunjukkan kontribusi secara signifikan produktivitas kerja karyawan. sesuai dengan Hipotesis yang diuji oleh Gatot kusjono.

Pada penelitian ini motivasi kerja adalah memiliki dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi tingkat keinginan dan usaha seorang karyawan dalam mencapai tujuan kerja. Produktivitas kerja, di sisi lain, mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menghasilkan output atau kinerja yang efisien dan efektif dalam pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi dapat berdampak positif pada dinamika tim karena mereka dapat mempengaruhi rekan kerja mereka dengan semangat dan dedikasi mereka dan serta sesuai dengan teori motivasi kerja.

Temuan penelitian yang Sejalan dengan temuan Teguh Ananta Pradipta (2017) yang menyelidiki “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan perempuan dan Keluarga Berencana Daerah (BPPKBD) Provinsi Sulawesi Tengah” menyimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja ada pengaruhnya secara positif maupun signifikan pada Produktivitas Kerja Karyawan. Serta Juga diperkuat hasil temuan dan juga sejalan ditemukan dari Gatot Kusjono yang menyelidiki “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Purantara In-Flight Catering” yang menyimpulkan dengan terpisah tidak ada Pengaruh motivasi kerja dan tidak menunjukkan kontribusi secara tidak signifikan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan Karier sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa pengembangan Karier merupakan alat terpenting bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Karena dengan adanya pengembangan Karier maka dapat membantu karyawan agar dapat

memperbaiki kualitas, menghadapi kompetisi global dan perubahan sosial sehingga dapat sejalan dengan perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

Dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,75 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka pengaruh variabel tersebut dikatakan signifikan. Dan nilai t-hitung sebesar 1.840 dan nilai tabel sebesar 1,705. Hal tersebut menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel ($1,840 > 1,705$). Diperkuat melalui temuan Juwita menyelidiki “Pengaruh pengembangan Karier terhadap produktivitas pegawai rumah sakit umum daerah rokan hulu” menyimpulkan variabel Pengembangan Karier mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawansesuai dengan Hipotesis yang diuji oleh Juwita.

Pada Penelitian Pengembangan Karier dapat memiliki terhadap Penyempurnaan Keterampilan: Melalui pelatihan dan pengembangan Karier, karyawan dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam bidang tertentu. Keterampilan yang lebih baik akan membantu mereka menjalankan tugas dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan mengurangi kesalahan. Temuan Penelitian yang Sejalan dengan penelitian Muhammad Ridwan (2019) Hal ini akan berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan. Menurut temuan Muhammad Ridwan (2019) “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang”. Memberi pengaruh signifikan serta positif pada produktivitas kerja karyawan.

Diperkuat melalui temuan Juwita (2016) menyelidiki “Pengaruh pengembangan Karier terhadap produktivitas pegawai rumah sakit umum daerah rokan hulu” menyimpulkan variabel Pengembangan Karier mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan berbeda dari Rita Taroreh (2017) “Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado.” menyimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karier berpengaruh signifikan atau positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Secara Simultan antara Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Uji F diperoleh hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26 didapat perhitungan nilai Fhitung sebesar dan nilai Ftabel distribusi Fisher dengan tingkat signifikan 5% sebesar $5.073 > 3.369$, maka masing-masing variabel bebas (Pengaruh Motivasi Kerja dan

Pengembangan Karir secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan).

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan skripsi ini yang berjudul “pengaruh motivasi kerja dan pengembangan Karier terhadap produktivitas kerja karyawan “Pada Bank Syariah Indonesia Kc Palembang maka dapat disimpulkan:

Berdasarkan hasil pengujian data memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini sesuai dengan pengujian yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) diperoleh $t\text{-hitung} = 0,857$ dan $t\text{-tabel}$ dicari dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = 30 - 3 - 1 = 26$, maka diperoleh $t\text{-tabel} = 1.705$, dapat disimpulkan bahwa nilai $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ ($t\text{-hitung} 0,857 > t\text{-tabel} 1.705$) dan tidak signifikan dengan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti nilai sig lebih kecil dari taraf sig $0,000 < 0,05$. artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian data memperlihatkan bahwa variabel pengembangan Karier (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,005. Hal ini sesuai dengan pengujian yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan Karier (X2) diperoleh nilai $t\text{-hitung} = 1.840$ dan $t\text{-tabel}$ dicari dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = 30 - 3 - 1$ Maka diperoleh $t\text{-tabel} = 1.705$, dan signifikan dengan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti nilai sig lebih kecil dari taraf sig $0,000 < 0,05$. dapat disimpulkan bahwa nilai $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ ($t\text{-hitung} 1.840 > t\text{-tabel} 1.705$). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. dengan demikian pengembangan Karier berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji F diperoleh hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26 didapat perhitungan nilai $F\text{hitung}$ sebesar dan nilai $F\text{tabel}$ distribusi Fisher dengan tingkat signifikan 5% sebesar $5.073 > 3.369$, maka masing-masing variabel bebas (Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan).

Bagi perusahaan Motivasi kerja dan pengembangan Karier berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kc Palembang Sehingga disarankan kepada perusahaan untuk lebih mempertahankan sistem motivasi yang telah ada serta meningkatkan dorongan secara materi maupun nonmateri. Selain itu perusahaan juga harus lebih memperhatikan pengembangan Karier para karyawannya agar para karyawan bisa lebih semangat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga produktivitas kerjanya semakin meningkat. Selain itu, dalam hubungan kerja dengan rekan sekerja perlu dioptimalkan sehingga produktivitas kerja akan lebih meningkat dan hubungan kerja dengan rekan sekerja akan lebih erat.

REFERENSI

- Akbar, Jusmi, Gunawan Bata Ilyas, dan Mansur Azis. “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kedislipinan Pegawai, dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng.” *YUME: Journal of Management* 1, no. 3 (2018).
- Bahri, Syaiful, dan Yuni Chairatun Nisa. “Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18, no. 1 (2017): 9–15.
- Bahtiar, Rahmat Ali. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Inti Putra Jember.” *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah*, 2014, 29–39.
- Baiti, Khairunisa Nur, Djumali, dan EnyKustiyah. “Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.” *Eduonomika* 4, no. 1 (2020).
- Dewi, Iis Puspika, dan Nur Aeni. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Kelas 1 Di Bandar Lampung.” *Jurnal Organisasi dan Manajemen* 2, no. 2 (2012): 85–95.
- Faslah, Roni, dan MegharTremtari Savitri. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* 1, no. 2 (2013): 40–53.
- Fitriyanto. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja,” 2005.
- Ghozali, Imam. *StructuralEquation Modeling Metode Alternatif dengan*

- PartialLeastSquare. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Harun, Efendi, dan Farida Elmi. “Pengaruh Training, Pengembangan Karier dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus: DPPKAD di Pemprov Bangka-Belitung).” *Swot* 7, no. 1 (2017): 279558.
- Hasibuan, Malayu, S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisied. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Juwita, Juwita. “Pengaruh Pengebangan Karier terhadap Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu.” Universitas Pasir Pengaraian, 2016.
- Kaseger, Gian F, Greis M Sendow, dan Hendra N Tawas. “Pengaruh Pengembangan Karier, Pengalaman Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5, no. 3 (2017).
- Kasmir. *Manejemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Kusjono, Gatot, Faisal Ahmad Gunawan, dan Suprianto. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Purantara In-FlightCatering.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 2, no. 1 (2022): 11–19. doi:10.32493/jmw.v2i1.19217.
- Lailah, Isnainiyah. “Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada tenaga kerja langsung bagian sortasi (Sortir) di PT. Mangli Djaja Raja Kabupaten Jember).” Universitas Jember, 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 14 ed. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Pradipta, Teguh Ananta. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah (Bppkbd) Provinsi Sulawesi Tengah.” *Katalogis* 5, no. 7 (2017).
- Ridwan, Muhammad, dan Ratih Hardianti. “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada

- BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.” *Jurnal Kompetitif* 8, no. 1 (2019).
- Rismayadi, Budi. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014).” *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif* 1, no. 1 (2015).
- Rivai, Veitzhal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu Ardana, 2009.
- Ruru, Deiby Christa, LotjeKawet, dan Rita Taroreh. “Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5, no. 2 (2017).
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2011.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Sinaga, Frisderesia, dan Deniskaria Laia. “Pengaruh Pengembangan Karier dan Konflik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo.” *Jurnal Global Manajemen* 10, no. 1 (2021): 190–203.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2004.
- Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta, 2013.
- Syarif, Abdul Azis, Sukaria Sinulingga, dan Nazaruddin Nazaruddin. “Penentuan Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Intan Suar Kartika dan Rancangan Strategi Perbaikan.” *Teknovasi* 1, no. 2 (2014): 8–14.
- Wartana, I Made Hedy. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada ComoShambala Estate At Begawan Giri Ubud.” *Jurnal Perhotelan & Pariwisata* 1, no. 1 (2011): 14–34.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. 4 ed. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.