



## Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja yang Berimplikasi pada Produktivitas (*Studi pada Karyawan PT. Benang Citra Indonesia Divisi Produksi*)

Muhammad Afrizal Yogaswara<sup>1</sup>, Rahmat Hidayat<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

E-mail: [rijalrijall@gmail.com](mailto:rijalrijall@gmail.com), [rahmat\\_hidayat@pelitabangsa.ac.id](mailto:rahmat_hidayat@pelitabangsa.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-02-26 Revised: 2023-03-13 Published: 2023-04-02	This study aims to determine the effect of career development, work motivation on productivity with implications for work loyalty to employees of PT. Benang Citra Indonesia section. The total population in this study was 128 people with the determination of the number of samples using the slovin formula which produced 97 respondents. This study uses Structural Equation Modeling (SEM) analysis to determine how much independent influence the dependent variable has through the intervening variables, carried out using the Lisrel 8.8 program. This research test succeeded in concluding that career development has a significant effect on work loyalty. Work motivation has no significant effect on work loyalty. Career Development has no significant effect on productivity. Work motivation has a significant positive effect on productivity. Work Loyalty has a positive and significant effect on Productivity. Career development, work motivation has a positive and significant effect on work loyalty. Career development, work motivation, work loyalty have a positive and significant effect on productivity. The variable of job loyalty is not a mediator between career development and productivity variables. Meanwhile, the work loyalty variable is a mediator between motivational variables on productivity.
<b>Keywords:</b> <i>Career Development;</i> <i>Work Motivation;</i> <i>Work Loyalty;</i> <i>Productivity.</i>	
<b>Artikel Info</b>	<b>Abstrak</b>
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-02-26 Direvisi: 2023-03-13 Dipublikasi: 2023-04-02	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi kerjaterhadap produktivitas dengan implikasi loyalitas kerja pada karyawan PT. Benang Citra Indonesia bagian. Jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini sebanyak 128 orang dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin yang menghasilkan 97 responden. Penelitian ini menggunakan analisa model <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh <i>independent</i> terhadap variable <i>dependent</i> melalui variable <i>mediating</i> , dilakukan dengan menggunakan program lisrel 8.8. Uji penelitian ini berhasil menyimpulkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyallitas kerja. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas. Pengembangan karir, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Pengembangan karir, motivasi kerja, loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Untuk variabel loyalitas kerja tidak menjadi mediator antara variabel pengembangan karir dan produktivitas. Sedangkan variabel loyalitas kerja menjadi mediator antara variabel motivasi terhadap produktivitas.
<b>Kata kunci:</b> <i>Pengembangan Karir;</i> <i>Motivasi Kerja;</i> <i>Loyalitas Kerja;</i> <i>Produktivitas.</i>	

### I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Mondy dan Martocchio (2016) dalam (Miftahul Jannah, 2021). Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Individu atau karyawan yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya, maka dengan demikian SDM adalah aset yang sangat berharga dan memiliki peran sangat penting dalam sebuah

perusahaan. Kualitas sumber daya manusia pada saat ini sangat berpengaruh terhadap kesuksesan dan keberlangsungan suatu perusahaan sakarang ataupun dimasa mendatang. Menurut Ndraha (1999) dalam (AMELIA, 2021), sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: intelligence, creativity dan imagination; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air tenaga otot, dan sebagainya.

PT. Benang Citra Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang industry tekstil. Perusahaan ini mulai beroperasi dari tahun 2016, perusahaan yang terbilang baru ini masih memerlukan adaptasi dari berbagai aspek, salah satunya yaitu pengelolaan sumberdaya manusia yang baik, dimana sumberdaya manusia ini menjadi salah satu faktor yang vital bagi sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Karyawan PT. Benang Citra Indonesia pun juga memerlukan hak-hak mereka untuk keberlangsungan kerja mereka, sehingga muncul rasa loyalitas dari karyawan tesebut. Faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja diantaranya yaitu pengembangan karir, dan motivasi kerja. Jika karyawan menyukai dan dapat menyelesaikan pekerjaan dari perusahaan dengan baik, maka dipastikan karyawan tersebut memiliki rasa puas atas pekerjaannya.

Loyalitas kerja dapat dilihat dari kemampuan, minat seorang individu terhadap pekerjaan tersebut dan motivasi yang diberikan perusahaan. Pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan dianggap sangat penting untuk memenuhi hak karyawan. Didalam loyalitas kerja juga terdapat indikator kerja. Menurut Robert (2020) dalam (Anwar, 2019) indikator loyalitas adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan tentang pekerjaan
2. Inisiatif dalam bekerja
3. Kreatifitas kerja
4. Ketaatan dan kepatuhan

Permasalahan yang muncul akibat kurangnya Produktivitas kerja yang dimiliki karyawan, akhirnya berdampak pada produktivitas perusahaan tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi Produktivitas diantaranya adalah loyalitas kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, motivasi, dan lain lain.



**Gambar 1.** Diagram Hasil Produktifitas (Sumber: PT. Benang Citra Indonesia 2022)

Dari diagram diatas, hasil yang di dapat setiap bulan mengalami kenaikan dan juga penurunan dengan hasil tertinggi dibulan Juni yaitu 3.589 bale dan hasil terendah ada di bulan Januari

yaitu 2.945 bale . hasil produksi yang di dapatkan oleh PT. Benang Citra Indonesia dipengaruhi dengan jumlah permintaan konsumen yang dapat bertambah dan berkurang mengikuti kondisi pasar internasional. Hasil produksi yang di dapatkan tidak mencapai target yang di inginkan perusahaan, dikarenakan adanya produk not good sehingga perlu di rework dan beberapa kendala mesin juga beberapa kali pergantian model produk dan line yang memakan waktu banyak terbuang. Namun, hasil dari target yang ditentukan tidak berbeda jauh, yakni rata-rata 90% setiap bulan nya. Dengan meningkatnya jumlah target produksi, maka produktivitas karyawan perlu di tingkatkan lagi agar dapat mencapai target yang di tentukan sehingga perusahaan dapat mencapai keuntungan yang diharapkan.

Menurut Mondy (2018) dalam (I Kadek Dicky Pranayudha, 2022) pengembangan karier adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan. Suatu perusahaan yang sudah mulai menerapkan penempatan yang tepat dan dimulai sejak masa rekrutmen, dianggap dapat mengelola sumber daya manusia yang lebih terarah. Fokus perusahaan tidak hanya pada peningkatan kualitas dan penempatan suatu individu, tetapi faktor pada pengembangan karir sebagai kebijakan suatu perusahaan juga sangat penting. Indikator pengembangan karir menurut Rivai (2019) dalam (Bahri & Nisa, 2019) yaitu terdiri atas beberapa hal:

1. Prestasi kerja
2. Eksposur
3. Jaringan kerja (Net Working)
4. Kesetiaan pada organisasi

Pada PT. Benang Citra Indonesia sering juga muncul permasalahan mengapa beberapa karyawan bekerja lebih baik dari pada karyawan lain, hal ini menjadi suatu pertanyaan yang terus muncul dan selalu dihadapi para pimpinan unit kerja, ada karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan organisasi, adakalanya karyawan yang mempunyai kemampuan dan ketrampilan tetapi tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja tidak sesuai dengan harapan organisasi, hal ini kiranya dapat dipahami karena dalam suatu organisasi terdiri dari individu-individu yang mempunyai latar belakang dan tujuan yang berbeda satu sama lainnya dengan tujuan organisasi. Menurut

Utama (2012) dalam (Terhadap et al., 2020) motivasi ialah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketanggungan sang manajer. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Indikator motivasi kerja karyawan menurut Sagir dalam Siswanto (2005) dalam (Bahri & Nisa, 2019) adalah:

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan
4. Tanggung Jawab

Produktivitas adalah hal yang sangat penting untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaannya, kurangnya kesadaran akan pentingnya produktivitas menjadi salah satu penyebab rendahnya kuantitas maupun kualitas hasil kerja karyawan. Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi perusahaan, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan. Menurut (Sinungan, 2009) dalam (Andi Adam, 2019) Produktivitas kerja karyawan adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk. Pada umumnya, produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam (Wahyuningsih, 2019) mendefenisikan bahwa "produktivitas sebagai pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerja yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biadaya dari sumber daya yang digunakan". Indikator-indikator yang dikemukakan oleh Simamora (2014) dalam (Saleh & Utomo, 2019) yaitu: Kuantitas kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan waktu penyelesaian.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Variabel penelitian

Variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Pengembangan Karir (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel independen, variabel Produktivitas (Y) sebagai variable dependen, dan variabel Loyalitas Kerja (Z) sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan cara pengambilan sampel menggunakan model Sructural Equation Modeling (SEM) dan diolah menggunakan aplikasi lisrel 8.8 untuk mengetahui loyalitas

karyawan PT. Benang Citra Indonesia. Sampel merupakan bagian dari populasi yang hendak diteliti. Pengambilan Populasi penelitian ini adalah 128 seluruh divisi produksi PT. Benang Citra Indonesia dengan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin sehingga menghasilkan 97 responden dan juga pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.

## 2. Populasi dan Sampel

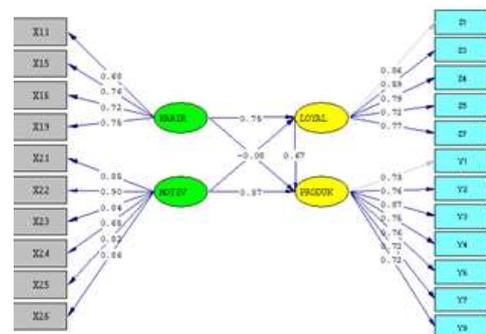
Menurut (Sugiyono, 2014) dalam tulisan (Rekutmen & Dan, 2022) Sebuah kesimpulan yang diambil setelah mempelajari suatu objek ataupun subjek yang memiliki karakteristik atau kuantitas tertentu dalam suatu wilayah yang telah digeneralisir oleh seorang peneliti disebut dengan populasi. Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah 128 orang pekerja pada PT BENANG CITRA INDONESIA.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menunjukkan keabsahan ataupun juga kevalidan dari instrumen yang dipakai dalam penelitian untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan (Hidayat, 2021). Untuk Metode pengujian validitas menggunakan aplikasi lisrel 8.8. Kriteria pengambilan keputusan uji validitas dengan mengamati nilai factor loadings. Secara umum jika nilai factor loadings lebih besar dari 0,50 maka item pernyataan dinyatakan valid.



Gambar 2. Diagram Uji Validitas semua Indikator Variabel

Diagram diatas adalah diagram yang sudah dimodifikasi dengan menghilangkan item yang memiliki nilai kurang dari 0,50.

Berdasarkan hasil dari pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing konstruk memiliki factor loadings lebih besar dari 0,50, maka dengan demikian hasil pengujian validitas dari seluruh item pernyataan pada masing-masing konstruk dapat dinyatakan valid.

## 2. Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator variabel penelitian yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah variabel bentukan yang umum. Terdapat dua cara yang dapat digunakan, yaitu composite construct reliability dan variance extracted. cut-off value untuk construct reliability cut-off value minimal adalah 0,70 sedangkan cut-off value untuk variance extracted minimal 0,50 (Adamy, 2016) dalam (Ghozali, 2013).

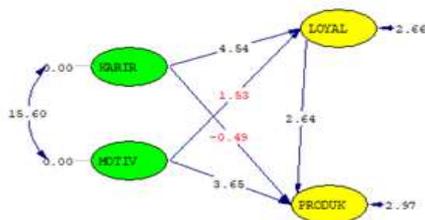
**Tabel 1.** Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Uji Reliabilitas Variabel		Kesimpulan
	Construct Reliability (CR)	Variance Extracted (VE)	
Pengembangan Karir	0.76	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja	1.13	0.56	Reliabel
Produktivitas	0.88	0.60	Reliabel
Loyalitas Kerja	0.86	0.61	Reliabel

Dari tabel diatas Construct Reliability mendapatkan t-hitung > 0,7 dan Variance Ekstracted mendapat t-hitung > 0,5, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel dapat dikatakan reliabel.

## 3. Uji Hipotesis

Setelah dilakukannya pengolahan data menggunakan aplikasi lisrel 8.8, didapatkan hasil sebagai berikut:



**Gambar 3.** Structural Model Estimates T-Values

Structural Equations

LOYAL	= 0.73*KARIR + 0.22*MOTIV, Errorvar.= 0.17, R <sup>2</sup> = 0.88
	(0.285) (0.249) (0.162)
	4.54 1.65 2.64
PRODUK	= 0.60*LOYAL - 0.11*KARIR + 0.17*MOTIV, Errorvar.= 0.13, R <sup>2</sup> = 0.88
	(0.235) (0.235) (0.170) (0.154)
	2.64 -0.49 3.65 2.97

**Gambar 4.** Structural Equations

Uji statistik T ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. Adapun kriterianya yaitu apabila t-hitung > t-tabel maka ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya. (Rohimah, 2018 dalam Sarwono 2007:167).

**a) Hipotesis pertama:** Uji terhadap variabel Pengembangan Karir (X1) didapatkan t-hitung sebesar 4,54. Karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel (4,54<1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pengembangan Karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Kerja (Z). Dengan demikian hipotesis 1 dapat diterima.

**b) Hipotesis kedua:** Uji terhadap variabel Motivasi Kerja (X2) didapatkan t-hitung sebesar 1,53. Karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel (1,53>1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Kerja (Z). Dengan demikian hipotesis 2 tidak dapat diterima.

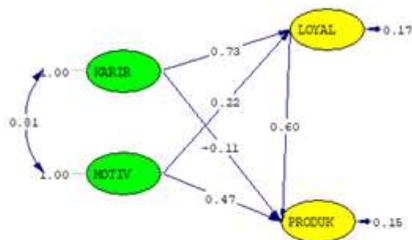
**c) Hipotesis ketiga:** Uji terhadap variabel Pengembangan Karir (X1) didapatkan t-hitung sebesar -0,49. Karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel (-0,49>1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pengembangan Karir (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y). Dengan demikian Hipotesis 3 tidak dapat diterima.

**d) Hipotesis Keempat:** Uji terhadap variabel Motivasi Kerja (X2) didapatkan t-hitung sebesar 3,65. Karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel (3,65<1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y). Dengan demikian Hipotesis 4 dapat diterima.

**e) Hipotesis Kelima:** Uji terhadap variabel Loyalitas Kerja (Z) didapatkan t-hitung sebesar 2,64. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,64>1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Loyalitas Kerja (Y). Dengan demikian hipotesis 5 dapat diterima.

f) **Hipotesis Keenam:** Uji terhadap variabel Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2) didapatkan t-hitung sebesar 2,66. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,66 > 2,45$ ) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Kerja (Z). Dengan demikian hipotesis 6 dapat diterima.

g) **Hipotesis Ketujuh:** Uji terhadap variabel Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Loyalitas Kerja (Z) didapatkan t-hitung sebesar 2,97. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,97 > 2,45$ ) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Loyalitas Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y). Dengan demikian hipotesis 7 dapat diterima.



Gambar 4. Structural Model Estimates Standardized Solution

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel

Pengaruh	Langsung (L) Terhadap Produktivitas	Tidak Langsung (TL) Melalui Loyalitas Kerja	Kesimpulan
Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas	$(-0,11)^2 \times 100 = 1,21\%$	$(-0,11) \times 0,60 \times 100 = -6,6\%$	TL < L (not mediating)
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas	$(0,47)^2 \times 100 = 22,09\%$	$0,47 \times 0,60 \times 100 = 28,2\%$	TL > L (mediating)

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh langsung dan tidak langsung Pengembangan Karir terhadap Produktivitas

- Pengaruh langsung Pengembangan Karir terhadap Produktivitas adalah sebesar  $(-0,11)^2 \times 100 = 1,21\%$
- Pengaruh tidak langsung Pengembangan Karir terhadap Produktivitas melalui Loyalitas Kerja yaitu  $(-0,11) \times 0,60 \times 100 = -6,6\%$

c) Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa Pengembangan Karir tidak dapat meningkatkan Loyalitas Kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Produktivitas. Dengan demikian pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Kerja, variabel Produktivitas bukan merupakan variabel mediating.

### 2. Pengaruh langsung dan tidak langsung Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas

- Pengaruh langsung Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Loyalitas Kerja adalah sebesar  $(0,47)^2 \times 100 = 22,09\%$
- Pengaruh tidak langsung Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Loyalitas Kerja melalui Produktivitas yaitu  $0,47 \times 0,60 \times 100 = 28,20\%$
- Demikian dengan pengaruh langsung dan tidak Motivasi Kerja terhadap Produktivitas menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dapat meningkatkan Produktivitas secara tidak langsung melalui Loyalitas Kerja, namun pengaruh langsung lebih dominan. Dengan demikian pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas variabel Loyalitas Kerja merupakan variabel mediating.

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas. Pengembangan karir, motivasi kerja berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap loyalitas kerja. Pengembangan karir, motivasi kerja, loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Untuk variabel loyalitas kerja tidak menjadi mediator antara variabel pengembangan karir dan produktivitas. Sedangkan variabel loyalitas kerja menjadi mediator antara variabel motivasi terhadap produktivitas.

## B. Saran

Penelitian ini masih terdapat keterbatasan yaitu hanya menggunakan dua variabel independen yaitu pengembangan karir dan motivasi kerja untuk mengukur seberapa pengaruhnya terhadap loyalitas kerja dan produktivitas di PT. Benang Citra Indonesia, sehingga kedua variabel independen ini masih terbatas dalam kemampuan untuk menjelaskan variabel mediator yaitu loyalitas kerja dan juga variabel dependen yaitu produktivitas. Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, berikut terdapat saran yang dapat diberikan, yaitu penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yaitu pengembangan kari dan motivasi kerja, disarankan untuk dapat menambah variabel lain seperti partisipasi, kompensasi, penghargaan, dan pengakuan untuk mengukur seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel loyalitas kerja dan produktivitas.

## DAFTAR RUJUKAN

- AMELIA, D. (2021). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title*.
- Andi Adam, S. (2019). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas pada PLN (Persero) Cabang Pinrang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Anita Chaudhari, Brinzel Rodrigues, S. M. (2016). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title*. 2010, 390–392.
- Anwar, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Kinerja Karyawan Pt.Hm.Sampoerna,Tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(2), 110–121. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i2.6950>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 58–75. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2836>
- I Kadek Dicky Pranayudha, A. W. S. G. N. P. Y. A. (2022). *Jurnal EMAS. Jurnal Emas*, 3(9), 51–70.
- Miftahul Jannah. (2021). Manajemen sumber daya manusia. *Bumi Aksara*, 1–33.
- Rekutmen, P., & Dan, M. T. (2022). *Pt Karya Megah Internusa Indonesia the Effect of Recruitment, Talent Management and Work Environment on Employee Performance At*. 01, 66–75.
- Rohimah, S. (2018). *Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No. 10 Oktober 2018. Jurnal Ekobis Dewantara, Vol.1(No.10)*, pp 1-12.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Terhadap, K., Karyawan, L., & Ketenagakerjaan, B. (2020). *870-2848-1-Pb. 04(01)*, 306–311.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/413>
- Sudirman, A., Efendi, E., & Harini, S. (2020). Kontribusi harga dan kepercayaan konsumen untuk membentuk kepuasan pengguna transportasi berbasis aplikasi. *Journal of Business and Banking*, 9(2), 323. <https://doi.org/10.14414/jbb.v9i2.2078>
- Nurhidayanti, D., & Suryalena. (2019). Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Perawatan (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru). *Jurusan Ilmu Administrasi – Prodi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 1–10.