



STUDI TENTANG KEDISIPLINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR YANG MEMBENTUK KINERJA KARYAWAN



Sulaksono¹, Rahayu Mardikaningsih²

¹Universitas Dr Soetomo Surabaya,

²Universitas Sunan Giri Surabaya,

Korespondensi: rahayumardikaningsih@gmail.com



Abstract

Employees as human resources and have a role as the subject of implementing policies and operational activities of a company should have work behavior that is directed according to norms. Work behavior should be governed by an appropriate disciplinary program. In addition, career is one of the motivations of employees to give the best performance. With career development, employees will develop and be more creative so that it will have an impact on the achievement of employee performance and the implementation of duties and responsibilities. The purpose of this study is to determine the effect of discipline and career development on employee performance. This type of research is explanatory research conducted at PT. Prima Sarutama Wijaya Surabaya. The population is known as many as 120 people. The sampling technique used the census method. The analysis technique is regression analysis. This study found that discipline has a positive and significant role on employee performance. In addition, career development provides a positive and significant role on employee performance.

Keywords: discipline, career development, employee performance, human resources.



Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah pilar penting bagi perusahaan agar setiap kegiatan berjalan dengan normal. Sebagai aset penting dalam perusahaan menyebabkan sumber daya manusia menjadi bahan utama untuk menciptakan keunggulan bersaing dan mewujudkan sasaran perusahaan sehingga sumber daya manusia perlu menghasilkan kinerja yang unggul.

Kinerja karyawan adalah totalitas dari perilaku kerja sekaligus hasil kerja sebagai pencapaian dari karyawan berkaitan dengan penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam rentang waktu tertentu (Retnowati, 2015). Bagi perusahaan, kinerja karyawan adalah hal mendasar yang akan membentuk kinerja perusahaan secara menyeluruh dan berkelanjutan (Sinambela & Lestari, 2021). Kinerja ini menjadi kunci utama keberhasilan perusahaan (Palembeta & Arifin, 2014). Penilaian kinerja karyawan seharusnya menjadi evaluasi terhadap pengendalian kualitas output perusahaan (Mardikaningsih & Darmawan, 2020). Ada beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah kedisiplinan dan pengembangan karir.

Kedisiplinan berperan untuk membentuk kinerja karyawan (Irfan & Rahardjo, 2012; Darmawan, 2015; Sinambela *et al.*, 2019). Program kedisiplinan terwujud melalui adanya keteraturan dan keharmonisan yang diperlihatkan melalui ketaatan dalam hal sikap, perilaku dan perbuatan yang baik (Darmawan, 2006; Arifin *et al.*, 2017). Bagi kepentingan perusahaan, kedisiplinan bermanfaat secara jelas seperti hasil yang optimal dan kelancaran pelaksanaan tugas (Stoner, 1996; Padma, 2018). Karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang baik mengarahkan kepada pencapaian kinerja yang menjanjikan (Gomes, 2005). Sebaliknya, kinerja karyawan berpotensi menurun dengan sikap tidak disiplin yang ditunjukkan saat bekerja. Tidak semua perusahaan memiliki kenyataan setiap karyawan menjalankan kedisiplinan (Retnowati & Lestari, 2021). Kondisi ideal tersebut masih sulit terwujud sehingga tidak semua karyawan telah memenuhi standar kinerja (Djaelani *et al.*, 2021). Sebagian karyawan bahkan melakukan perilaku negatif dan berdampak. Ini seperti adanya pembangkangan, mogok kerja, bertikai di tempat kerja hingga melakukan pencurian. Menurut Gibson *et al.* (2013), perilaku tersebut jelas merugikan perusahaan dan tidak dapat dibiarkan terulang sehingga memerlukan tindakan kedisiplinan bagi karyawan yang melanggar sebelum memberikan dampak berkelanjutan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu karyawan juga akan memberikan kinerja yang maksimal bila ada pengembangan karir (Darmawan, 2018; Al Hakim *et al.*, 2019). Dengan adanya pengembangan karir, karyawan sadar memiliki masa depan yang akan dituju. Ini memberikan dampak pada kinerja karyawan secara berkelanjutan terkait kesadaran bertanggung jawab (Arini, 2021). Kinerja karyawan harus dihasilkan berdasarkan kesadaran karyawan untuk memberikan hasil terbaik dari upayanya. Oleh karena itu, keberhasilan menyelesaikan beban kerja merupakan salah satu unsur penilaian kinerja karyawan dan sebagai dasar dari pengembangan karir (Yulianti, 2013; Irfan & Putra, 2021). Dengan demikian kepentingan perusahaan secara keseluruhan dan karir karyawan dapat terpenuhi (Gunawan, 2015; Ishak, 2016). Pengembangan karir yang dilakukan kepada karyawan juga harus mempertimbangkan kompetensi, pengetahuan dan pengalaman yang akurat disesuaikan dengan deskripsi jabatan (Ernawati & Sinambela, 2021). Seperti halnya bentuk dinamika jabatan, semua kebijakan bertujuan memberikan wadah dari pengembangan potensi diri karyawan (Munir & Arifin, 2021). Menurut Mondy (2008), akurasi dari program pengembangan sumber daya manusia memberikan peluang keberhasilan pelaksanaan kebijakan MSDM secara menyeluruh.

Karyawan sebagai sumber daya manusia dan punya kontribusi menerapkan kebijakan dan standar operasional di perusahaan. Ini juga seharusnya memiliki perilaku kerja yang terarah sesuai norma. Perusahaan pun seharusnya memperhatikan kebutuhan pengembangan karir dari karyawan. Studi ini memiliki maksud untuk mengamati kontribusi kedisiplinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Metodologi

Tujuan studi ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory* yang dilakukan di PT. Prima Sarutama Wijaya Surabaya. Populasi jumlahnya diketahui sebanyak 120 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan cara sensus.

Di studi ini, variabel bebas yang terlibat ada dua, yaitu kedisiplinan (X.1) dan pengembangan karir (X.2) sebagai variabel bebasnya, dan terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikatnya. Kedisiplinan memiliki dimensi pengukuran adalah (a) orientasi; (b) panutan pimpinan; (c) imbal

jasa; (d) objektivitas; (e) supervisi; (f) punishment; (g) konsistensi (Darmawan, 2006). Pengembangan karir dengan dimensi pengukuran dari Werther dan Davis (1996), yaitu (a) adil; (b) pimpinan yang peduli dan tanggap; (c) informasi berbagai peluang promosi; (d) minat dan keuntungan dipromosikan; (e) kepuasan karir. Kinerja karyawan memiliki pengukuran dengan dasar Robbins dan Judge (2017), yaitu (a) kualitas hasil; (b) kuantitas; (c) penggunaan waktu kerja; (d) efektivitas hasil; dan (e) kemandirian.

Jenis data di studi ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert 1 sampai 5 dari Sangat Tidak Setuju = 1 hingga Sangat Setuju =5. Teknik analisis adalah analisis regresi. Setelah data terkumpul akan dilakukan uji reliabilitas dan validitas data.

Hasil dan Pembahasan

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner diperoleh 120 kuesioner secara lengkap dan dapat diproses pada tahap selanjutnya. Uji validitas di penelitian ini menggunakan nilai hasil corrected item total corelation minimal 0,30 pada tiap indikator untuk dinyatakan valid. Berdasarkan hasil analisis output SPSS 26 menunjukkan variabel bebas maupun variabel terikat dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variables	Cronbach's Alpha	Status
Kedisiplinan (X.1)	0,707	Reliabel
Pengembangan Karir (X.2)	0,882	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,795	Reliabel

Sumber dari output SPSS

Hasil output SPSS pada Tabel 1. Nilai Cronbach's Alpha > 0,60 dan ini berarti variabel yang terlibat terbukti reliabel.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.673	2.749		10.431	.000
	X.1	2.429	.436	.379	5.573	.000
	X.2	2.970	.398	.507	7.454	.000

Sumber dari output SPSS

Uji regresi bertujuan mengetahui peran kedisiplinan dan pengembangan karir untuk membentuk kinerja karyawan dengan tingkat kepercayaan adalah α 5%. Output SPSS seperti pada Tabel 2.

Model regresi adalah $Y = 28,673 + 2,429X.1 + 2,970 X.2 + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa X.2 merupakan variabel yang berpengaruh dominan. X.2 adalah variabel pengembangan karir.

Tabel 3 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2882.569	2	1441.285	82.322	.000 ^b
Residual	2048.422	117	17.508		
Total	4930.992	119			

Sumber dari output SPSS

Dari Tabel 3 nilai F-hitung yaitu 82,322. Besaran p-value $0,000 < 0,05$. Ini berarti variabel bebas memiliki peran positif secara simultan dan nyata membentuk kinerja karyawan.

Tabel 4 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.577	4.184

Sumber dari output SPSS

Berdasarkan Tabel 4, nilai R Square ialah 0,585. Artinya variabel kedisiplinan dan pengembangan karir memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 58,5% dan sisanya 41,5% ditentukan hal lain yang tidak terlibat di studi ini. Responden telah memberikan gambaran melalui analisis data yang telah diolah dengan model regresi. Ini menyebabkan diketahui peran determinan yang membentuk kinerja karyawan, yaitu kedisiplinan dan pengembangan karir.

Hasil studi menunjukkan perilaku kedisiplinan dan pelaksanaan kebijakan terkait itu akan membentuk secara nyata kinerja karyawan. Kedisiplinan sangat penting untuk diaplikasikan secara tepat di tempat kerja agar kinerja karyawan menjadi meningkat (Mathis & Jackson, 2006). Pihak manajemen hendaknya melakukan bentuk kedisiplinan yang efektif, adil, tegas, terarah dan juga harus diterapkan secara menyeluruh tanpa adanya pengecualian (Mahyanalia, 2017; Malik, 2019). Ini memerlukan figur pemimpin yang efektif (Sudja'i, & Darmawan, 2021; Jahroni *et al.*, 2021).

Hasil studi juga menyebutkan pengembangan karir berperan nyata membentuk kinerja karyawan. Pihak manajemen hendaknya mampu melaksanakan perencanaan karir terhadap karyawannya dengan baik dan tepat karena hal ini akan berdampak pada meningkat atau tidaknya kinerja yang dihasilkan (Khasanah *et al.*, 2010; Fatimah *et al.*, 2018). Karyawan harus didorong untuk berkembang dan termotivasi saat berada di tempat kerja. Mereka harus merasa diri akan terus berkembang dan ini diakui melalui program pengembangan karir (Karina, 2012; Rikasari, 2021). Kebijakan perihal pengembangan karir memberikan harapan kepada karyawan tentang apa yang telah diperjuangkan akan memperoleh imbalan juga dalam bentuk kompensasi non finansial (Widiyana, 2021). Ini juga dapat meningkatkan kemampuan karyawan ketika bekerja dan karyawan akan cenderung lebih aktif dan berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pimpinan ketika melaksanakan tanggung jawabnya (Arifin, 2021; Sudja'i & Djaelani, 2021). Perusahaan akan memperoleh imbalan berupa hasil kerja dan karyawan menerima penghargaan melalui pengembangan karir sebagai juga pengakuan terhadap kontribusi terhadap perusahaan.

Penutup

Studi ini menemukan bahwa kedisiplinan memiliki peran positif dan nyata membentuk kinerja karyawan. Variabel pengembangan karir memberikan peran yang nyata membentuk kinerja karyawan.

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui program-program pengembangan untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar menjadi lebih unggul dan bersaing seperti pelatihan kerja. Ini seharusnya direncanakan ditujukan kepada karyawan yang memiliki potensi untuk berkembang dan sebagai bentuk upaya mencegah penurunan kinerja. Selain itu, bagi perusahaan, temuan ini merupakan bahan perencanaan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kualitas dan memperkuat keunggulan bersaing berbasis sumber daya manusia. Program pengembangan seperti pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja merupakan dasar dari upaya tersebut. Studi lanjutan dapat menjadikan temuan di penelitian ini sebagai referensi agar keilmuan tentang variabel yang terkait dapat lebih jauh berkembang.

Daftar Pustaka

- Al Hakim, Y. R., M. Irfan, R. Mardikaningsih, & E. A. Sinambela. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 3(2), 37-45.
- Anthony, R. N. & V. Govindarajan. (2007). *Management Control System*. McGraw-Hill Education: Irwin.
- Arifin, S. R. Mardikaningsih & Y. R. Al Hakim. (2017). Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 2(1), 43-50.
- Arifin, S., & D. Darmawan. (2021). Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33-43.
- Arini, Z.I. (2021). Pengaruh Perilaku Inovatif, Dukungan Psikologis dan Profesionalisme terhadap Keterikatan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 113-122.
- Cahyono, H. & R. Mardikaningsih. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 83-92.
- Darmawan, D. (2006). Konseptualisasi Variabel Disiplin Kerja, *Jurnal Media Komunikasi Ekonomi dan Manajemen*, 5(1), 30-39.
- Darmawan, D. (2015). Peranan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(3), 173-182.
- Darmawan, D. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Profesionalisme, Kedisiplinan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas*, Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D., & R. Mardikaningsih. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah*, 3(2), 290-296.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management*. Pearson Higher Education.
- Djaelani, M., E. A. Sinambela, D. Darmawan, & R. Mardikaningsih. (2021). Strengthening the Culture of Occupational Safety and Health as a Contributor to the Formation of Construction Project Performance, *Journal of Marketing and Business Research*, 1(2), 59-70.
- Ernawati., E. A. Sinambela, R. Mardikaningsih, & D. Darmawan. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 3(2), 520-528.
- Ernawati, & E. A. Sinambela. (2021). the Effect of Compensation and Career Development on Organizational Commitment, *Journal of Engineering and Social Sciences*, 1(1), 24-32.
- Fatimah, S., A.K. Wahyudi, E. Retnowati, D. Darmawan, R. Mardikaningsih & M. Kemarauwana. (2018). The Importance of Scale in Attention Organizations to Issues, *Academy of Management Review*, 43(2), 217-241.

- Gibson, James, L. John. M. Ivancevich & J.H. Donnelly. (2013). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga, Jakarta.
- Gomes, F. Cardoso. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Yogyakarta.
- Gunawan, A., Yuliana, D. Darmawan, & S. Arum. (2012). *Manajemen Terapan dan Bisnis*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Gunawan, A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Spektrum Nusa Press, Jakarta
- Hafidz, M.M. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dukungan Sosial dan Semangat Kerja terhadap Keterikatan Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 93-102.
- Hariani, M., & E. A. Sinambela. (2021). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Integritas Akuntan Publik. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 297-301.
- Hasan, A.B. & M. Djaelani. (2021). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan Kerja yang Membentuk Kepuasan Pekerja Konstruksi, *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(1), 77-88.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. (2011). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Irfan, M. & H R Widodo Rahardjo. (2012). Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Merdeka Ekonomi*, 1(2), 165-174.
- Irfan, M., & A. R. Putra. (2021). Dampak Kepemimpinan dan Rotasi Kerja terhadap Turnover Intention. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah*, 3(2), 302-306.
- Irfan, M., & D. R. Mataputun. (2021). Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(1), 15-26.
- Ishak, M., I. Zaidi, D. Darmawan & Z. Yang. (2016). Conceptualizing Cultural Organization Studies, *Management Review*, 9(2), 146-158.
- Issalillah, F. & S. Wahyuni. (2021). Analisis Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 1-8.
- Issalillah, F. & R.K. Khayru. (2021). Studi terhadap Hubungan antara Dukungan Sosial, Stress Kerja dan Kinerja Perawat, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 123-132.
- Jahroni, J., D. Darmawan., R. Mardikaningsih., & E. A. Sinambela. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 4(2), 1389-1397.
- Karina, A., T. Baskoro K. & D. Darmawan. (2012). *Pengantar Psikologi*, Addar Press, Jakarta
- Khasanah, H., S. Arum, & D. Darmawan. (2010). *Pengantar Manajemen Bisnis*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Lestari, U. P., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 3(2), 529-536.

- Mahyanalia, R., K. S. Siagian, D. Darmawan, A. Gunawan & S. Arum. (2017). Job Insecurity and an Integrative Review for Future Research, *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939.
- Malik, A., M. Kemarauwana & A. R. Putra. (2019). Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen*, 2(1), 12-23.
- Mardikaningsih, R., S. Arifin, A. R. Putra, & M. Hariani. (2017). The Effect of Motivation and Work Commitment on The Performance of Agricultural Extension Agents, *Jurnal Agrimas*, 1(2), 115-124.
- Mardikaningsih, R. (2014). Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang memengaruhinya, *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(2), 73-84.
- Mardikaningsih, R. (2016). Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 1(1), 55-62.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2020). *Sistem Pengendalian Mutu*, Metromedia, Surabaya.
- Mardikaningsih, R & S. Arifin. (2021). Study on Education Level and Consequences of Licensing and Interest in Making Small Business Licensing, *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 19-24.
- Mardya, D. (2021). Pengaruh Kondisi Kerja, Spiritualitas Kerja, Komitmen Organisasi dan Penilaian Kinerja terhadap Semangat Kerja Tenaga Medis di RS Dharma Husada Ngoro, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 73-82.
- Mathis, Robert L. & John, H. Jackson. (2009). *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mendrika, V., D. Darmawan, T.S. Anjanarko, Jahroni, M. Shaleh, & B. Handayani. (2021). The Effectiveness of the Work from Home (WFH) Program during the Covid-19 Pandemic, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 44-46.
- Mondy, W. R. (2008). MSDM, Ed. X. Erlangga, Jakarta.
- Munir, M, & S. Arifin. (2021). Organizational Culture and Impact on Improving Employee Performance, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 65-68.
- Oetomo, Hasan & D. Darmawan. (2004). Pengaruh Aspek Pendidikan, Pelatihan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap Perilaku Gaya Kepemimpinan, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(2), 11-22.
- Padma, A., N. Aisyah, D. Darmawan, I.A. Azmi & A. R. Putra. (2018). Contingency Approach to Strategies for Service Firms, *Business Research*, 7(2), 178-189.
- Palembeta, T. & S. Arifin. (2014). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(1), 23-32.
- Putra, A. R., D. Darmawan, & E. A. Sinambela. (2017). Pengawasan dan Koordinasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Akuntabilitas Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi*, 10(2), 12-24.
- Putro, W.K.P. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompleksitas Tugas, Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Unicharm Indonesia, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 21-32.

- Retnowati, E. & A. R. Putra. (2015). Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Kepemimpinan. 2015. terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT.PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Jawa Bali dan Nusra Wilayah Jawa Barat), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 13-20
- Retnowati, E., U. P. Lestari, Jahroni, D. Darmawan, & A. R. Putra. (2021). Retensi Karyawan yang ditinjau dari Kepercayaan dan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(1), 65-76.
- Retnowati, E., & U. P. Lestari. (2021). Analysis of The Role of The Work Environment and Ability to Employee Performance, *Journal of Engineering and Social Sciences*, 1(1), 16-23.
- Rikasari, M. (2021). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompensasi, Kondisi Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Loyalitas Kerja di PT Totoisan Jaya Mojokerto, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 103-112.
- Robbins, Stephen. P., & Timothy A. Judge. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sinambela, E. A., Y. R. Al Hakim, & M. Irfan. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308-320.
- Sinambela, E. A., R. Mardikaningsih & S. Arifin, H. D. Ayu. (2020). Development of Self Competence and Supervision to Achieve Professionalism, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 33-42.
- Sinambela, E. A., & U. P. Lestari. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Sinambela, E.A. & Ernawati. (2021). Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 69-74.
- Stoner, James, A.F. (1996). *Manajemen*. Prenhalindo, Jakarta.
- Sudja'i, & D. Darmawan. (2021). Peran Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional, dan Spiritualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 133-144.
- Sudja'i & Ernawati. (2021). The Influence of Business Capital and Owner's Personality on Small & Medium-Sized Enterprises (SMEs) Development, *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 40-43.
- Sudja'i & M. Djaelani. (2021). Persepsi Dukungan Organisasi dan Turnover Intention: Analisis Hubungan yang Menentukan Efisiensi Organisasi, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 55-62.
- Werther, W. B. & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. 5th edition. McGraw-Hill, New Jersey.
- Widiyana, E.O. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Intidragon Suryatama Mojokerto, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 33-42.
- Yulianti, Y., Yuliana, D. Darmawan & E. A. Sinambela. (2013). *Psikologi Pendidikan*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.