

## Motivasi Disiplin dan Karir Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja

### *Motivation, Discipline And Employee Career, Their Influence On Employee Productivity*

Ratna Listiana Dewanti  
Universitas Teknollogi Yogyakarta  
[ratna.listiana@uty.ac.id](mailto:ratna.listiana@uty.ac.id)

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari Motivasi, Disiplin dan Karir kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Aneka Petroindo Raya (APR). Penelitian ini didasari oleh beberapa teori yang mendukung penelitian, yang berhubungan dengan Motivasi, Disiplin, Karir kerja dan Produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan data primer. Sampel pada penelitian ini adalah Karyawan PT. Aneka Petroindo Raya (APR) yang diambil secara acak. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran koesioner. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 24. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel motivasi mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,05 maka disimpulkan secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel Disiplin mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,05. maka disimpulkan secara parsial Disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel Karir Kerja mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,05 maka disimpulkan secara parsial Karir Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. dan secara simultan variabel motivasi, disiplin dan karir kerja terhadap produktivitas kerja mempunyai nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, disiplin dan karir kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja, serta R2 bernilai sebesar 55,1%.

**Kata Kunci:** Motivasi, Disiplin, Karir kerja, Produktivitas kerja

**Abstract** - This study aims to examine whether there is an influence of motivation, discipline and work career on the work productivity of employees of PT. Aneka Petroindo Raya (APR). This research is based on several theories that support the research, which are related to motivation, discipline, work career and work productivity. This study uses primary data. The sample in this study were employees of PT. Various Petroindo Raya (APR) taken at random. The research data was obtained from the results of the questionnaire distribution. Data processing using SPSS version 24 application. The results of this study indicate that the motivation variable has a sig value of 0.000 < from 0.05, so it is concluded that partially motivation has a significant effect on work productivity. Discipline variable has a sig value of 0.000 < from 0.05. it is concluded partially Discipline has a significant effect on work productivity. The Work Career variable has a sig value of 0.000 < from 0.05, so it can be concluded partially that Work Career has a significant effect on work productivity. and simultaneously the variables of motivation, discipline and work career on work productivity have a sig value of 0.000 < 0.05. So it can be concluded that there is a significant influence between motivation, discipline and work career simultaneously on work productivity, and R2 is 55.1%.

**Keywords:** Motivation, Discipline, Career, Work Productivity

#### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam suatu organisasi perusahaan atau Instansi. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi didasari oleh pemikiran manusia, dengan demikian manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi yang merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk berperilaku kearah tujuan yang merupakan faktor penentu bagi produktivitas kerja karyawan.

Selain itu kurangnya motivasi terhadap karyawan akan menurunkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Aneka Petroindo Raya (APR). Sehingga banyak karyawan yang kurang bersemangat dan tidak tepat waktu mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif. Faktor lain yang juga memegang peranan penting dalam pelaksanaan produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Rivai, 2009: 825). Adapun faktor lain yang juga memegang peranan penting dalam pelaksanaan produktivitas kerja karyawan adalah karir kerja. Menurut Keith Davis dan Werther W.B yang dikutip oleh Mangkuprawira (2014:188) karir adalah semua pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan dalam pekerjaan. Komponen utama karir terdiri atas alur karir, tujuan karir, perencanaan karier, dan pengembangan karier. Alur karier adalah pola pekerjaan yang berurutan yang membentuk karir seseorang. Tujuan karir merupakan pernyataan tentang posisi masa depan dimana seseorang berupaya mencapainya sebagai bagian dari karir hidupnya

Dengan ini PT. Aneka Petroindo Raya (APR) sangat harus memperhatikan berbagai aspek, baik dari motivasi, disiplin dan karir dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan yang berkualitas

#### **TINJAUAN LITERATUR**

Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012:127) produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Ada beberapa dimensi yang menjadi penyebab seorang pekerja memperoleh kepuasan kerja antara lain: kuantitas kerja dan Kualitas kerja, Ketetapan waktu Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu dan Efisiensi

Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Dimensi kuantitas kerja diukur dari dua indikator, yaitu: kecepatan dan kemampuan.

Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Dimensi kualitas kerja diukur dari tiga indikator, yaitu: kerapian, ketelitian dan hasil kerja.

Ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output sertamemak simalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:270), saat ini, secara virtual semua orang praktisi dan sarjana punya definisi motivasi tersendiri. Biasanya kata-kata berikut ini dimasukkan dalam definisi: hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi, dan insentif. Secara teknis, istilah motivasi berasal dari kata Latin *Movere*, yang berarti "bergerak". Arti ini adalah bukti dari definisi komprehensif berikut ini: Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (sense of belonging). Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance). Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achievement). Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation).

Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu.

Memiliki kedudukan yang terbaik dan Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan (Hasibuan, 2010) mengemukakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya.

Dimensi dan indikator dari disiplin kerja diatas penulis menggunakan dimensi dan indikator yang meliputi:

Taat terhadap aturan waktu, yang meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang kerja, jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi. Taat terhadap peraturan organisasi dan instansi, yang meliputi indikator. Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan Bertingkah laku dalam pekerjaan. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yang meliputi indikator, melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas dan Tanggung jawab dalam pekerjaan.

Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi, yang meliputi indikator Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

Menurut Keith Davis dan Werther W.B yang dikutip oleh (Mangkuprawira, 2014) karir adalah semua pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan dalam pekerjaan. Komponen utama karir terdiri atas alur karir, tujuan karir, perencanaan karir, dan pengembangan karir. Alur karir adalah pola pekerjaan yang berurutan yang membentuk karir seseorang. Tujuan karir merupakan pernyataan tentang posisi masa depan dimana seseorang berupaya mencapainya sebagai bagian dari karir hidupnya.

Menurut (Henry Simamora, 2012) dimensi dan indikator pengembangan karir meliputi : Mutasi (Promosi ,Rotasi, Demosi), Seleksi (Penerimaan pendahuluan via surat, lamaran , Psikotes, Wawancara seleksi, Tes kesehatan, Wawancara oleh penyelia, Keputusan penerimaan), Penempatan (Pendidikan, Pengetahuan kerja, Keterampilan kerja , Pengalaman kerja), Pendidikan (Tingkat pendidikan yang di syaratkan , Pendidikan alternatif) dan Pelatihan (Instruktur , Peserta , Materi , Metode, Tujuan, Sasaran)

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Aneka Petroindo Raya (APR)

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh antara Disiplin terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Aneka Petroindo Raya (APR).

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh antara Karir terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Anek

H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh antara Motivasi, Disiplin dan Karir secara bersama-sama terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Aneka Petroindo Raya (APR).

**METODE PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2013:2), Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Metode penelitian menjelaskan tentang metode apa yang digunakan dalam penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang tidak berbentuk bilangan, atau sering disebut juga dengan data kualitatif. Data kualitatif diperoleh dengan cara melakukan kuisisioner atau dengan wawancara tokoh.

Data penelitian ini diperoleh dari data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sampel melalui penelitian lapangan dengan kuesioner yang diberikan langsung kepada responden dalam bentuk pertanyaan atau data langsung dari objek penelitian.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Aneka Petroindo Raya (APR) yang terdiri dari 135 karyawan.

Untuk menentukan sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan teknik Simple Random Sampling yaitu teknik sampling yang ditentukan secara sederhana (simple) dan pengambilan sampel anggota populasi digunakan secara acak. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah beberapa karyawan pada PT. Aneka Petroindo Raya (APR) yang terdiri dari dua bidang kerja yaitu: Operator dan SDM

Jumlah responden pada penelitian ini berjumlah 100 responden, dari dua bagian bidang kerja pada PT. Aneka Petroindo Raya (APR) yaitu: Operator 50 karyawan dan SDM 50 karyawan. Banyaknya sampel 100 responden ini dianggap sudah mewakili populasi yang diamati.

**TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Regresi Linier Berganda**

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	9.605	3.033		3.167	0.002
MOTIVASI (X1)	0.204	0.096	0.237	2.137	0.035
DISIPLIN (X2)	0.248	0.088	0.287	2.803	0.006
KARIR KERJA (X3)	0.260	0.077	0.322	3.354	0.001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber: SPSS Versi 24.0 for windows

Dari tabel 1 dapat diambil persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y : Nilai Prediksi Variabel Dependen

A : Konstanta

B : Koefisien regresi, Nilai peningkat atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

X : Variabel Independen

Berdasarkan dari output yang didapat maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9.605 + 0.204X_1 + 0.248X_2 + 0.260X_3 + e$$

**Uji Parsial**

Tabel 2. Uji T Parsial Motivasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.857	3.045		5.208	0.000
MOTIVASI (X1)	0.578	0.064	0.672	8.981	0.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber: SPSS Versi 24.0 for windows

Dari data pada tabel 2 dapat diketahui bahwa:

Variabel motivasi mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 8.981 > dari t tabel 1.985. maka disimpulkan secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Tabel 3. Uji T Parsial, Disiplin (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.680	3.141		4.992	0.000
DISIPLIN (X2)	0.572	0.065	0.663	8.761	0.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber: SPSS Versi 24.0 for windows

Dari data pada tabel 3 dapat diketahui bahwa:

Variabel Disiplin mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 8.761 > dari t tabel 1.985. maka disimpulkan secara parsial Disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Tabel 4. Uji T (Parsial), Karir Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.302	2.820		6.489	0.000
KARIR KERJA (X3)	0.536	0.061	0.666	8.832	0.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber: SPSS Versi 24.0 for windows

Dari data pada tabel 4 dapat diketahui bahwa Variabel Karir Kerja mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 8.832 > dari t tabel 1.985. maka disimpulkan secara parsial Karir Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja maka.

Tabel 5 Koefisien Determinasi, Motivasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 <sup>a</sup>	0.451	0.446	2.765

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X1)

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber: SPSS Versi 24.0 for windows

Dari data pada tabel 5 diketahui bahwa nilai R sebesar 0,672 hal ini berarti pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar 67,2%, sisanya 32.8% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel motivasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi, Disiplin (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 <sup>a</sup>	0.439	0.434	2.796
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN (X2)				
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)				

Sumber: SPSS Versi 24.0 for windows

Berdasarkan output data pada tabel 6 diketahui bahwa nilai R sebesar 0,663 hal ini berarti pengaruh Disiplin terhadap produktivitas kerja sebesar 66,3%, sisanya 33,7% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel Disiplin.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Karir Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 <sup>a</sup>	0.443	0.438	2.786
a. Predictors: (Constant), KARIR KERJA (X3)				
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)				

Sumber: SPSS Versi 24.0 for windows

Berdasarkan output data tabel 7 diketahui bahwa nilai R sebesar 0,666 hal ini berarti pengaruh Karir Kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 66,6%, sisanya 33.4% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel Karir Kerja.

Tabel 8. Uji F, Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Karir Kerja (X3) terhadap Produktivitas kerja (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	770.761	3	256.920	41.423	.000 <sup>b</sup>
	Residual	595.429	96	6.202		
	Total	1366.190	99			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), KARIR KERJA (X3), DISIPLIN (X2), MOTIVASI (X1)

Sumber: SPSS Versi 24.0 for windows

Dari data tabel 8 dapat diketahui bahwa pengaruh simultan variabel motivasi, disiplin dan karir kerja terhadap produktivitas kerja mempunyai nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 41.423 > dari F tabel 2.70. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, disiplin dan karir kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 9. Uji R

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 <sup>a</sup>	0.564	0.551	2.490
a. Predictors: (Constant), KARIR KERJA (X3), DISIPLIN (X2), MOTIVASI (X1)				
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)				

Sumber: SPSS Versi 24.0 for windows

Berdasarkan output data tabel 9 diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,564 hal ini berarti pengaruh motivasi, disiplin dan karir kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja sebesar 56,4%, sisanya 43,6% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel lain diluar motivasi, Disiplin dan Karir Kerja.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN.**

Variabel motivasi mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 8.981 > dari t tabel 1.985. Dan nilai R sebesar 0,672 hal ini berarti pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar 67,2%, sisanya 32,8% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel motivasi. Maka dapat disimpulkan secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Variabel Disiplin mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 8.761 > dari t tabel 1.985. Dan nilai R sebesar 0,663 hal ini berarti pengaruh Disiplin terhadap produktivitas kerja sebesar 66,3%, sisanya 33,7% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel Disiplin. Maka dapat disimpulkan secara parsial Disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Variabel Karir Kerja mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 8.832 > dari t tabel 1.985. Dan nilai R sebesar 0,666 hal ini berarti pengaruh Karir Kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 66,6%, sisanya 33,4% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel Karir Kerja. Maka dapat disimpulkan secara parsial Karir Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

variabel motivasi, disiplin dan karir kerja terhadap produktivitas kerja mempunyai nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 41.423 > dari F tabel 2.70. Dan nilai R Square sebesar 0,564 hal ini berarti pengaruh motivasi, disiplin dan karir kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja sebesar 56,4%, sisanya 43,6% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel lain diluar motivasi, Disiplin dan Karir Kerja. Maka dapat disimpulkan secara simultan antara Motivasi, Disiplin dan Karir Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Saran ini tetap mempertahankan kebaikan dalam Motivasi, Disiplin dan Karir Kerja. Perusahaan harus lebih memperhatikan disiplin kerjanya karena dalam penelitian ini disiplin kerja cukup memberikan pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja karyawan dan tidak lupa untuk memperhatikan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Semoga dengan adanya penelitian ini dapat memberi gambaran bahwa perlunya menjaga produktivitas kerja karyawan, tetap menjadi perusahaan yang dapat menyelesaikan tugas-tugas dari client ini dan tetap dalam konteks yang baik dimata masyarakat yang menilai nya.

Saran kepada peneliti berikutnya untuk mencari variabel lain yang dapat memberi pengaruh terhadap Produktivitas kerja, karena dalam penelitian ini ditemukan nilai  $R^2$  sebesar 55,1 jadi ketiga variabel ini masih sedikit menjelaskan pengaruh terhadap Produktivitas kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa meneliti variabel pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, karena itu akan sangat berhubungan dengan penelitian ini. Karena ada kemungkinan kalau Produktivitas kerja dapat menciptakan kinerja. Selain itu peneliti juga menganjurkan untuk mencari lebih banyak responden dalam penelitian, karena semakin banyak responden maka akan semakin banyak pula data yang kita peroleh, sehingga hasil penelitian lebih memuaskan dan lebih memperoleh banyak informasi di dalamnya.

## REFERENSI

- Agustin, R. P. (2014). Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan. *eJournal Psikologi*, II(1), 24-40.
- Edi, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Edyun, N. (2012). hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
- Fitriyanto, A. (2014). *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*. Jakarta: Dinamika Cipta.
- Handoko, H. T. (2010). *Manajemen Personalialia & Sumber daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M. (2012). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Manulang. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Maurits, L. S. (2010). *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Moorhead, & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, R. &. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi dan birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (5 ed.). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya*. Bandung: Refika Aditama.
- Setyaningdyah, E., Nimran, U., Kertahadi, & Thoyib, A. (2013). The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, V(1), 140-153.
- Sholihah. (2012). *Panduan Lengkap Hamil Sehat*. Yogyakarta: Diva Press.
- Siagian. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *2(2)*.
- Tulenan, S. (2015). The Effect Of Work Environment And Compensation Toward Employee Performance At The Office Of State Assets And Auction Service Manado. *JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI, iii(3)*.
- Wahyudi, B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Wiratama, I. N., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, DIKLAT, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, VII(02)*.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Zainal, V. R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Zameer, H., Alireza, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences, IV(1)*, 293-298.