



Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Mutiara Mulia Raya

Cherry Meylan Wendur^{1*}, Askiah², Sofia Ulfa Eka Hadiyanti³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124

Korespondensi: 2111102431074@umkt.ac.id*

Abstract. *Employee productivity is an important factor in supporting the success of a company, especially in the mining industry, which has its own operational challenges. This study aims to analyze the influence of career development and work motivation on employee productivity at PT Mutiara Mulia Raya. This study uses a quantitative approach with a population of 113 employees and a sample of 76 people selected through purposive sampling. Data was collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that career development and work motivation, both partially and simultaneously, have a positive and significant impact on employee productivity. These findings indicate that the better the management of career development and work motivation programs, the higher the resulting employee productivity. The implications of this study highlight the importance of company management in designing productivity improvement strategies through the provision of clear career paths and effective motivation systems. Companies are advised to continue developing human resource development policies to create a productive and highly competitive work environment.*

Keywords: *Work Motivation, Career Development, Employee Productivity*

Abstrak. Produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam menunjang kesuksesan perusahaan, terutama dalam industri pertambangan yang memiliki tantangan operasional tersendiri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Mutiara Mulia Raya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 113 karyawan dan sampel sebanyak 76 orang yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengelolaan program pengembangan karir dan motivasi kerja, maka semakin tinggi produktivitas karyawan yang dihasilkan. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan pentingnya manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan produktivitas melalui penyediaan jalur karir yang jelas dan sistem motivasi yang efektif. Perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan kebijakan pengembangan SDM agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Produktivitas Karyawan

LATAR BELAKANG

Dalam era industri yang terus berkembang, efektivitas sumber daya manusia menjadi elemen vital dalam menjaga keberlangsungan dan keunggulan kompetitif perusahaan. Menurut (Septiady & Setiadi, 2022) salah satu aspek krusial dalam

Received June 11, 2025; Revised June 15, 2025; Accepted June 22, 2025

*Corresponding author, e-mail address

pengelolaan SDM adalah bagaimana perusahaan mendorong produktivitas kerja melalui pendekatan strategis yang menyentuh aspek internal karyawan. Pengembangan karir dan motivasi kerja menjadi dua faktor utama yang diyakini mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan (Ernanto & Hermawan, 2022). Kedua faktor ini saling berinteraksi dan memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, produktif, serta selaras dengan tujuan organisasi.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pengembangan karir yang terstruktur mampu meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, juga terbukti berkontribusi terhadap pencapaian target operasional perusahaan. Namun, sebagian besar studi tersebut difokuskan pada sektor manufaktur dan jasa umum. Dalam konteks industri pertambangan, terutama pada perusahaan kontraktor hauling, terdapat kondisi kerja yang sangat berbeda, mulai dari tekanan operasional, sistem kerja bergilir, hingga tingkat risiko yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pendekatan dalam meningkatkan produktivitas di sektor ini memerlukan pemahaman yang lebih spesifik dan kontekstual.

PT Mutiara Mulia Raya merupakan perusahaan kontraktor yang bergerak di bidang pengangkutan batubara pada site Jembayan Muara Bara, Tenggaron Seberang. Berdasarkan observasi lapangan dan data internal perusahaan, ditemukan adanya ketimpangan produktivitas di antara karyawan, terutama pada jabatan driver dump truck dan driver sarana. Ketimpangan ini diduga berkaitan dengan kurang optimalnya sistem pengembangan karir dan belum terintegrasinya strategi motivasi kerja secara menyeluruh. Fenomena ini mencerminkan permasalahan nyata di lapangan, yang menuntut evaluasi dan perbaikan berbasis data dan analisis ilmiah.

Dari sisi kebaruan, meskipun pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap produktivitas telah banyak dikaji, namun sangat minim studi yang secara simultan menganalisis kedua variabel tersebut dalam konteks pertambangan di wilayah Kalimantan Timur. Belum tersedianya kajian lokal yang mendalam mengenai peran variabel-variabel ini di sektor pertambangan menyebabkan gap ilmiah yang perlu diisi. Mengingat pentingnya produktivitas dalam mendukung efisiensi operasional pertambangan, maka penelitian ini menjadi relevan dan mendesak untuk dilakukan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Mutiara Mulia Raya, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur manajemen SDM di sektor pertambangan, serta menjadi rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengembangan SDM yang lebih efektif dan kontekstual.

KAJIAN TEORITIS

Pengembangan karir merupakan proses sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk membantu karyawan dalam merencanakan, mengembangkan, dan mengelola jalur karier mereka. Proses ini mencakup upaya peningkatan keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi karyawan guna mencapai tujuan profesional yang selaras dengan kebutuhan organisasi. Menurut Supriadi dkk. (2022), pengembangan karir menciptakan keselarasan antara harapan dan tujuan karyawan dengan peluang yang disediakan oleh perusahaan. Indikator pengembangan karir dalam penelitian ini mencakup pelatihan dan pendidikan, kesempatan promosi, kejelasan jenjang karir, serta evaluasi kinerja yang mendukung pertumbuhan individu.

Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang memengaruhi intensitas, arah, dan persistensi perilaku kerja individu. Robbins & Judge (2017) menjelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak secara gigih dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja dibedakan menjadi motivasi intrinsik seperti rasa pencapaian dan minat terhadap pekerjaan, serta motivasi ekstrinsik seperti imbalan finansial, pengakuan, dan pengaruh lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan indikator intensitas, arah, dan kegigihan usaha dalam mengukur tingkat motivasi kerja karyawan.

Produktivitas karyawan didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien dalam waktu yang tersedia. Menurut Mahawati dkk. (2021), produktivitas mencerminkan kehendak dan usaha untuk meningkatkan hasil kerja melalui kualitas, disiplin, serta kontribusi terhadap target organisasi. Dalam penelitian ini, indikator produktivitas yang digunakan mencakup prestasi kerja, efisiensi waktu, kehadiran, dan tanggung jawab terhadap tugas operasional harian.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hubungan yang signifikan antara pengembangan karir, motivasi kerja, dan produktivitas. Studi Andriani dkk. (2023) menemukan bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas di lingkungan kerja sektor energi. Sementara itu, Rustandi & Zainuddin (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan semangat dan kinerja karyawan. Di sisi lain, studi oleh Wahyuni (2021) menemukan bahwa kurangnya pengembangan karir menyebabkan stagnasi produktivitas meskipun motivasi kerja tinggi, menandakan pentingnya kedua variabel tersebut dianalisis secara bersamaan.

Berdasarkan teori dan studi terdahulu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Mutiara Mulia Raya. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa besar kontribusi masing-masing variabel, baik secara parsial maupun simultan, dalam meningkatkan produktivitas kerja. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur manajemen SDM serta menjadi acuan praktis dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja di sektor pertambangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal-komparatif. Metode ini digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen, yaitu Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas Karyawan (Y). Pendekatan ini relevan karena bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antarvariabel berdasarkan data yang diperoleh melalui survei lapangan secara sistematis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mutiara Mulia Raya yang berjumlah 113 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, dengan jumlah responden sebanyak 76 orang. Kriteria pemilihan sampel adalah karyawan yang memiliki jabatan sebagai driver dump truck dan driver sarana, karena jabatan ini dinilai memiliki keterkaitan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan operasional dan penilaian produktivitas melalui sistem Key Performance Indicators (KPI).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu observasi awal terhadap aktivitas kerja di lokasi tambang, wawancara informal dengan pihak manajemen, dan penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel: pelatihan, jenjang karir, evaluasi kinerja, dan kesempatan promosi untuk Pengembangan Karir (X_1); intensitas, arah, dan kegigihan untuk Motivasi Kerja (X_2); serta prestasi kerja, efisiensi waktu, kehadiran, dan tanggung jawab untuk Produktivitas Karyawan (Y).

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda (multiple regression analysis). Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Karyawan

X_1 = Pengembangan Karir

X_2 = Motivasi Kerja

a = Intersep (konstanta)

β_1, β_2 = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

ε = Error term (residual)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji F untuk mengetahui pengaruh simultan Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, serta Uji t untuk menganalisis pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen. Selain itu, Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen (Sahir, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a		
	Unstandarized Coefficients	
Model	B	Std. Error
(Constant)	4.910	1.521
Pengembangan Karir	.193	.092
Motivasi Kerja	.535	.090

Sumber: data diolah, 2025

Merujuk pada tabel diatas diperoleh model persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = 4.910 + 0.193X_1 + 0.535X_2$$

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Setiap komponen dalam persamaan memiliki makna tersendiri yang menjelaskan arah serta kekuatan pengaruh dari masing-masing variabel:

1. Nilai konstanta sebesar 4,910 menunjukkan bahwa apabila pengembangan karir dan motivasi kerja tidak mengalami perubahan (bernilai nol), maka produktivitas karyawan diperkirakan sebesar 4,910 satuan. Nilai ini merepresentasikan titik awal prediksi dalam model.
2. Koefisien regresi untuk pengembangan karir sebesar 0,193 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pengembangan karir akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,193 satuan, dengan asumsi variabel motivasi kerja tidak berubah. Ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif terhadap produktivitas.
3. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,535 mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan produktivitas karyawan sebesar 0,535 satuan, dengan catatan bahwa variabel pengembangan karier tetap konstan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas.

2. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.

(Constant)	3.228	.002
Pengembangan Karir	2.092	.040
Motivasi Kerja	5.945	<.001

Sumber: data diolah, 2025

Merujuk tabel 3.12, menunjukkan bahwa kedua variabel pengembangan karier dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t- hitung yang melebihi nilai t-tabel, serta tingkat signifikansi yang lebih rendah dari batas 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan

1. Variabel pengembangan karier, nilai t-hitung yang diperoleh adalah 2,092, lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 0,678. Tingkat signifikansi sebesar 0,040 yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, pengembangan karier memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan produktivitas karyawan, sehingga semakin baik pengelolaan pengembangan karier, maka produktivitas karyawan pun cenderung meningkat.
2. Variabel motivasi kerja menunjukkan hasil yang lebih kuat, dengan nilai t-hitung sebesar 5,945, jauh melampaui nilai t-tabel sebesar 0,678. Adapun nilai signifikansi kurang dari 0,001, mengindikasikan tingkat signifikansi yang sangat tinggi. Maka dari itu, hipotesis nol (H_0) kembali ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima, yang berarti motivasi kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 3 Hasil Uji Simultan

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	188.799	2	94.399	34.945	<.001b
Residual	197.201	73	2.701		
Total	386.000	75			

Sumber: data diolah, 2025

Merujuk tabel 3 diatas, nilai F-hitung sebesar 34,945 lebih tinggi dibandingkan nilai F-tabel sebesar 0,700, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang berada di bawah

ambang batas 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara simultan pengembangan karier dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan kata lain, peningkatan pengembangan karier dan dukungan motivasi secara bersamaan dalam lingkungan perusahaan dapat memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

4. Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.489	.475	1.64359

Sumber: data diolah, 2025

Merujuk tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,475, yang berarti bahwa 47,5% variasi dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini, yaitu pengembangan karier dan motivasi kerja. Sementara itu, sebesar 52,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model regresi ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup, masih terdapat sejumlah variabel eksternal lain yang kemungkinan turut memengaruhi produktivitas karyawan.

Pembahasan

1. Hasil studi ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier (X1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,040 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, serta nilai t-hitung sebesar 2,092 yang melebihi nilai t-tabel 0,678. Dengan hasil bahwa, hipotesis H1 diterima. Artinya, semakin baik dukungan dan program pengembangan karier yang disediakan perusahaan, maka produktivitas karyawan cenderung meningkat. Studi ini selaras dengan Maura & Ardiyansyah (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karier berkontribusi positif terhadap produktivitas karyawan. Hasil

- ini mempertegas pentingnya peran perusahaan dalam mendukung pengembangan karier sebagai strategi peningkatan kinerja.
2. Selain itu, variabel motivasi kerja (X2) juga terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $< 0,001$ yang jauh di bawah ambang batas 0,05, serta nilai t-hitung sebesar 5,945 yang melampaui nilai t-tabel 0,678. Berdasarkan temuan ini, hipotesis H1 diterima, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Studi ini selaras dengan Rustandi & Zainuddin (2022) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar dan hasil yang lebih optimal.
 3. Secara simultan, pengembangan karier (X1) dan motivasi kerja (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai F-hitung sebesar 34,945 yang jauh lebih tinggi dibandingkan nilai F-tabel 0,700, serta tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang berada di bawah 0,05. Studi ini menegaskan bahwa kombinasi dari pengembangan karier dan motivasi kerja mampu mendorong peningkatan produktivitas secara menyeluruh. Studi ini diperkuat oleh Yogaswara & Hidayat (2023) yang menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersamaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Mutiara Mulia Raya. Secara parsial, masing-masing variabel terbukti memberikan kontribusi yang bermakna dalam meningkatkan produktivitas, dengan motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan pengembangan karir. Secara simultan, kedua variabel tersebut menjelaskan hampir separuh variasi produktivitas karyawan, mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui jalur karier yang jelas dan sistem

motivasi yang terstruktur merupakan strategi yang efektif dalam konteks operasional perusahaan pertambangan.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat program pengembangan karir melalui pelatihan rutin, sistem promosi yang transparan, dan evaluasi kinerja yang objektif. Selain itu, penting pula untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu memelihara motivasi karyawan, baik dari sisi penghargaan finansial maupun non-finansial, seperti pengakuan atas prestasi dan dukungan atasan. Meskipun penelitian ini memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas, perlu diakui bahwa terdapat keterbatasan, terutama pada jumlah variabel independen yang digunakan. Penelitian ini belum mencakup faktor-faktor lain seperti beban kerja, kepuasan kerja, atau kepemimpinan yang juga mungkin berpengaruh. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas cakupan variabel dan populasi penelitian agar hasilnya lebih komprehensif dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang lebih akurat dalam manajemen sumber daya manusia di sektor pertambangan.

DAFTAR REFERENSI

- Andriani, D., Khusnul Chotima, A., Kusuma, K. A., & Sidoarjo, U. M. (2023). The Influence Of Career Development, Human Resource Planning And Work Motivation On Work Productivity. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 7721–7732. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.
- Ernanto, H., & Hermawan, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Produktivitas Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 14(1), 6–14.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In Yayasan Kita Menulis. [https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf](https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full_compressed.pdf)
- Maura, Y., & Ardiyansyah, M. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 6(3), 189–198. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i3>
- Rustandi, A., & Zainuddin, Z. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Ingredia Sukses Abadi). *Surplus: Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 56–65. <https://doi.org/10.35449/surplus.v2i1.540>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sahir. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN* (K. Try (ed.); 1st ed.). Penerbit KBM

Indonesia.

- Septiady, A., & Setiadi, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sinar Utama Pertama). *Ekonomi Bisnis*, 28(02), 198–210. <https://doi.org/10.33592/jeb.v28i02.2990>
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Yusniar Mendo, A., L. Asi, L., Podungge, R., Amelia Nuryadin, A., Hakri Bokingo, A., & Utami, F. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 1).
- Yogaswara, M. A., & Hidayat, R. (2023). The Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja yang Berimplikasi pada Produktivitas (Studi pada Karyawan PT. Benang Citra Indonesia Divisi Produksi). *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2527–2532. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1723>