

PENGARUH DISIPLIN KERJA, *QUALITY OF WORK LIFE*, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KARYAWAN TETAP FIFGROUP CABANG KEBUMEN

Arina Ma'suroh, Anton Prasetyo

S1-Manajemen, STIE Putra Bangsa

rinasuroh4@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, *quality of work life*, dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pada Karyawan Tetap FIFGROUP Cabang Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Tetap FIFGROUP Cabang Kebumen dan teknik pengambilan sampel dengan sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, dimana semua populasi diambil sebagai sampel dengan jumlah sampelnya yaitu 32 responden. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis statistika. Dalam metode statistika dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja tidak terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja, variabel *quality of work life* berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: disiplin kerja, *quality of work life*, pengembangan karir, dan produktivitas kerja.

Abstract

This study aims to analyze the influence of work discipline, quality of work life, and career development on work productivity in Permanent Employees of FIFGROUP Kebumen Branch. The population in this study is the Permanent Employee of FIFGROUP Kebumen Branch and sampling technique with saturated sampling because the population is less than 100, where all populations were taken as samples with a sample size of 32 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires. This study uses descriptive analysis methods and statistical analysis. In the statistical method carried out by validity test, reliability test, classic assumption test, hypothesis test, and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that in the work discipline variables there is no effect on work productivity, the variable quality of work life affects work productivity, and career development variables affect work productivity.

Keywords: work discipline, quality of work life, career development, and work productivity.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kontribusi utama perusahaan adalah sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Aktivitas MSDM meliputi usaha untuk meningkatkan produktivitas, pemanfaatan sumber daya manusia, dan unsur-unsur yang berkaitan dengan SDM misalnya seperti pengadaan atau rekrutmen, pengembangan, pengawasan, kedisiplinan, kepuasan kerja, pengawasan, motivasi, dan pemberhentian. Dengan

adanya hal tersebut maka, sumber daya manusia dituntut untuk mempunyai keterampilan yang berkualitas agar perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien untuk keberlanjutan suatu perusahaan.

Setiap perusahaan mengharuskan karyawannya untuk mengerahkan semua kemampuan yang dimiliki supaya dapat mengikuti perkembangan teknologi. Karena hanya sumber daya manusia yang berkualitaslah yang mampu bertahan dengan situasi yang terjadi saat ini sehingga nantinya tujuan perusahaan dapat tercapai. Upaya yang dilakukan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan adalah dengan cara memberikan segala yang dibutuhkan karyawan. Semua itu bisa didapatkan karyawan apabila karyawan mau dan mampu berperan

PENGARUH DISIPLIN KERJA, *QUALITY OF WORK LIFE*, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KARYAWAN TETAP FIFGROUP CABANG KEBUMEN

secara aktif untuk perkembangan suatu perusahaan. Dengan demikian penanganan SDM tidak lepas dari usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Subyek dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap FIFGROUP Cabang Kebumen. FIFGROUP Cabang Kebumen adalah perusahaan jasa yang melayani pembiayaan sepeda motor merek Honda, multiguna, dan pembiayaan syariah untuk berbagai produk. Sesuai dengan misi FIFGROUP yaitu membawa kehidupan yang lebih baik untuk masyarakat maka FIFGROUP Cabang Kebumen selalu memberikan inovasi baru dan meningkatkan kualitas layanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan mengubah tantangan menjadi peluang supaya FIFGROUP dapat terus berkembang dan selalu menjadi pilihan masyarakat. Salah satu cara supaya FIFGROUP tetap menjadi pilihan masyarakat yaitu, perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja setiap karyawan.

Menurut Umar (2013:9) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) artinya sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mencerminkan pengalaman dan kemampuannya baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan serta keinginan atau harapan terhadap pengalaman masa depan yang diwujudkan dengan sikap emosional dan hasil kerja yang efektif, efisien, dan produktif. Salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja setiap karyawan yaitu dengan adanya pemberian *reward* bagi karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan target, pemberian insentif bagi karyawan yang bekerja dilapangan sebagai pengganti uang bensin, dan pemberian tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan bagi setiap karyawan untuk keberlangsungan hidup karyawan karena karyawan adalah aset perusahaan yang sangat berharga untuk mengembangkan perusahaan.

Perbaikan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan disiplin kerja. Diharapkan dengan adanya disiplin kerja maka perusahaan akan menekan kemungkinan terjadinya sesuatu yang merugikan perusahaan dan karyawan misalnya seperti melanggar aturan perusahaan, mangkir atau bolos kerja, tidak bersikap jujur dan kurang tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2006:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan setiap karyawan untuk mentaati semua aturan dan norma-norma yang ada dalam perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja, maka akan memperkecil atau menghindari penyelewengan dan pelanggaran lebih lanjut yang akan mengancam posisi karyawan berupa suatu sanksi atau hukuman apabila aturan tersebut dilanggar. Perlu adanya disiplin kerja dengan cara mematuhi aturan perusahaan dan atasan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, agar nantinya tugas-tugas pekerjaan dapat selesai secara teratur, tepat waktu dan lancar sesuai dengan keinginan atasan dan aturan-aturan perusahaan. Beberapa fenomena yang terjadi pada karyawan FIFGROUP Cabang Kebumen mengenai disiplin kerja yaitu seperti tingkat

ketepatan jadwal masuk kerja, disiplin mengenai ketentuan jam kerja perusahaan, disini lain setiap karyawan juga diwajibkan untuk selalu menanamkan sikap jujur, dan mau bekerja secara TEAM agar pencapaian target perusahaan dapat dicapai dengan hasil maksimal.

Dalam upaya untuk menanamkan disiplin kerja yang baik, maka harus ditunjang dengan *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja. Menurut Robbins *quality of work life* adalah sebuah proses dimana organisasi memberikan respon terhadap kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan potensi yang ada dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Tujuan *quality work of life* yaitu untuk mendukung kinerja karyawan agar produktivitas karyawan meningkat dan meyakinkan karyawan bahwa perusahaan telah mendukung karyawan untuk memajukan pertumbuhan dan martabat sumber daya manusia. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendukung tercapainya kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka perusahaan selalu memberikan segala yang dibutuhkan karyawan, serta berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting dengan selalu melibatkan para karyawan serta menggunakan kemampuan secara penuh untuk menggali potensi yang ada pada setiap karyawan supaya dapat berkarya di masa depan. Penerapan *quality of work life* dalam FIFGROUP Cabang Kebumen yaitu bekerja secara TEAM dengan saling membantu, menciptakan kondisi kerja yang harmonis dan sehat, serta imbalan yang memadai dan adil sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang diemban, dan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan atau potensi yang dimiliki.

Dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan potensi karyawan, maka FIFGROUP Cabang Kebumen selalu memberikan pelatihan, penilaian kerja, dan evaluasi agar setiap karyawan menjadi karyawan yang profesional dan mahir dalam bidang tugasnya. Menurut Flippo (1993:291) mengartikan bahwa pengembangan karir adalah sebagai berikut: "Program pengembangan karir yang efektif adalah yang dihubungkan dengan penyesuaian karir seseorang dengan kesempatan-kesempatan karir yang diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan melalui program mutasi, promosi, dan pelatihan". Fenomena pengembangan karir yang ada di FIFGROUP Cabang Kebumen yaitu adanya pelatihan dan pendidikan untuk menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi dan keterampilan karyawan, adanya jaminan karir atau pengembangan karir yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan karena karyawan sudah mau memberikan yang terbaik untuk perusahaan yang sesuai dengan sumber daya yang siap pakai. Dengan adanya pengembangan karir, maka diharapkan karyawan menjadi berloma-lomba mendapatkan karir yang lebih baik untuk kehidupan dimasa mendatang sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan untuk mengembangkan perusahaan dan menjadi perusahaan yang tetap menjadi pilihan masyarakat.

PENGARUH DISIPLIN KERJA, *QUALITY OF WORK LIFE*, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KARYAWAN TETAP FIFGROUP CABANG KEBUMEN

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap para karyawan tetap FIFGROUP Cabang Kebumen, secara langsung produktivitas kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, *quality of work life*, dan pengembangan karir.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh mengenai disiplin kerja, *quality of work life*, dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan tetap FIFGROUP Cabang Kebumen. Untuk itu, peneliti mengambil judul “**Pengaruh Disiplin Kerja, *Quality of Work Life*, dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap FIFGROUP Cabang Kebumen**”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan tetap FIFGROUP Cabang Kebumen?
2. Bagaimana pengaruh *quality of work life* terhadap produktivitas kerja pada karyawan tetap FIFGROUP Cabang Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pada karyawan tetap FIFGROUP Cabang Kebumen?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, *quality of work life*, dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada karyawan tetap FIFGROUP Cabang Kebumen?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada FIFGROUP Cabang Kebumen adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tetap FIFGROUP Cabang Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap produktivitas kerja karyawan tetap FIFGROUP Cabang Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan tetap FIFGROUP Cabang Kebumen.
4. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh disiplin kerja, *quality of work life*, dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan tetap FIFGROUP Cabang Kebumen.

METODE

2.1 Landasan Teori

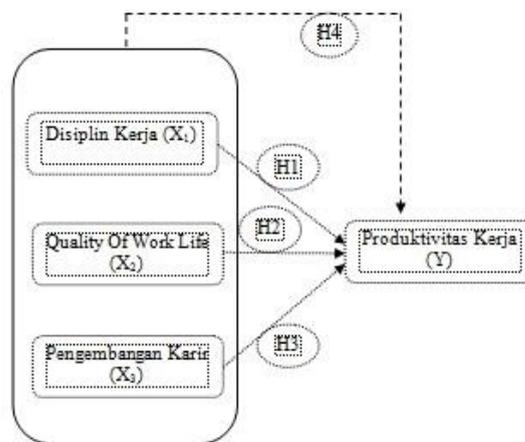
Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Samsudin, 2010:22), sehingga sumber daya manusia menjadi bagian terpenting dalam suatu perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan

tergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan.

Upaya yang dilakukan perusahaan agar perusahaan tetap dapat bersaing dengan perusahaan lain yaitu dengan memberikan pelatihan dan pendidikan bagi setiap karyawan supaya dapat mengikuti perkembangan teknologi saat ini. Diharapkan dengan adanya pelatihan dari perusahaan maka karyawan akan bisa lebih produktif lagi dalam bekerja supaya profit yang diinginkan perusahaan dapat tercapai.

2.2 Model Empiris

Supaya penelitian mudah dipahami, maka dari landasan teori diatas, peneliti merumuskan atau menggambarkan kerangka penelitian dalam bentuk skema atau gambar sebagai berikut:



2.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (dalam Saban Echdar, 2017: 262) populasi diartikan sebagai keseluruhan dari subjek atau objek penelitian. Populasi berkaitan dengan data- data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Tetap FIFGROUP Cabang Kebumen.

2. Sampel

Menurut Arikunto (dalam Saban Echdar, 2017: 264) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh karena populasinya kurang dari 100, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dengan jumlah 32 orang Karyawan Tetap FIFGROUP Cabang Kebumen.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan teknik atau pendekatan untuk mendapatkan data primer dengan cara mengamati langsung objek datanya. Observasi hakikatnya merupakan kegiatan dengan menggunakan panca indera, bisa penglihatan, penciuman, pendengaran untuk memperoleh informasi yang diperlukan guna menjawab masalah penelitian. Hasil observasi berupa aktivitas,

PENGARUH DISIPLIN KERJA, QUALITY OF WORK LIFE, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KARYAWAN TETAP FIFGROUP CABANG KEBUMEN

kejadian, peristiwa, objek, kondisi, atau suasana tertentu, dan perasaan emosi seseorang. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran secara riil terhadap suatu kejadian atau peristiwa untuk menjawab pertanyaan penelitian.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan data untuk menunjang keabsahan penelitian berupa literatur, artikel, serta bahan-bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.

3. Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dimana peneliti tidak langsung bertanya jawab terhadap responden.

2.5 Instrumen atau Alat Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner untuk memperoleh jawaban dari responden secara personal. Setelah diperoleh data dari penyebaran kuesioner tersebut, kemudian dilanjutkan dengan proses skoring adalah pemberian nilai yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif. Data kuantitatif diperlukan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2010:132) skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain (Sugiyono, 2010:133) :

- 1 = Sangat TidakSetuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-ragu atau Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan pendapat Hadi (2004:91) jawaban ragu-ragu atau netral dihilangkan karena:

1. Kategori netral mempunyai arti ganda sehingga sulit untuk diartikan sesuai atau tidak sesuai. Kategori yang mempunyai arti ganda tentu tidak diharapkan dalam suatu instrumen penelitian.
2. Tersedianya jawaban ditengah dapat menimbulkan kecenderungan memilih jawaban yang tengah tersebut bagi subyek yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya.
3. Maksud kategori sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju adalah untuk melihat kecenderungan pendapat subyek ke salah satu kutub.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai dihilangkannya skala netral atau ragu-ragu, maka dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah menggunakan kuesioner dengan skala likert 1 – 4, yang merupakan metode pengungkapan sikap yang bisa

diandalkan dengan jawaban dibuat bertingkat dalam empat kategori. Jawaban tersebut diberi bobot nilai sebagai berikut:

1. Sangat tidak setuju diberi skor 1
2. Tidak setuju diberi skor 2
3. Setuju diberi skor 3
4. Sangat setuju diberi skor 4

2.6 Teknik Analisis Data

2.6.1. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasarannya dan berhubungan dengan kenyataan dan tujuannya dengan benar dan nyata. Alat ukur yang tidak valid akan memberikan hasil yang menyimpang dari tujuannya. Penyimpangan pengukuran disebut dengan kesalahan (*error*) atau varian.

Ketentuan dalam uji validitas yaitu jika tingkat korelasi antara indikator variabel dengan variabel mempunyai korelasi yang tinggi dengan tingkat signifikan $< 0,05$, maka dapat dikatakan indikator-indikator tersebut adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (dalam Saban Echdar, 2017: 310), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien.

Ketentuan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika Cronbach's Alpha $> 0,60$ atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- b. Jika Cronbach's Alpha $< 0,60$ atau 60%, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

2.6.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak ada masalah dalam uji multikolinearitas.

PENGARUH DISIPLIN KERJA, QUALITY OF WORK LIFE, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KARYAWAN TETAP FIFGROUP CABANG KEBUMEN

Cara mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF. Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Kebanyakan penelitian menjelaskan bahwa jika Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adanya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residu Y ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$) yang telah di *studentized* (Ghozali, 2009:125).

Deteksi ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas adalah dengan media grafik, grafik membentuk pada pola khusus, maka model tersebut terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2009:126) berikut dasar analisisnya:

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedastisitas. Sehingga model regresi tersebut tidak dapat digunakan.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat digunakan.

3. Uji Normalitas

Syarat dalam analisis parametrik adalah distribusi data harus jelas normal. Pengujian menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak.

Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan dengan uji Kolmogrov-Smirnov, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian uji normalitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2.6.3. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2011) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam pengajuan ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel bebas (disiplin kerja (X_1), *quality of work life* (X_2), pengembangan karir (X_3)) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja (Y)). Dengan toleransi kesalahan 5% atau taraf signifikan ($\alpha=0,05$) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95). Perhitungan hubungan antar variabel ini dapat diketahui dengan rumus:

$$t = \frac{b_j}{S_{b_j}}$$

Keterangan:

- t = nilai uji
- b_j = koefisien regresi
- S_{b_j} = standar error dari regresi

Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n - k$, dimana:

- df = *degree of freedom* (derajat kebebasan)
- n = sampel
- k = jumlah variabel

Hipotesis statistiknya sebagai berikut (Ghozali, 2009):

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima

2. Uji Simultan

Menurut Santoso (2004:347) uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Pada penelitian ini uji F digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas yang meliputi disiplin kerja (X_1), *quality of work life* (X_2), pengembangan karir (X_3) secara gabungan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependen yaitu produktivitas kerja, pengujian rumusnya menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 (n-k-1)}{K(1-R^2)}$$

- F = nilai koefisiensi
- R = koefisien korelasi ganda/determinasi
- k = jumlah variabel bebas
- n = jumlah sampel

PENGARUH DISIPLIN KERJA, QUALITY OF WORK LIFE, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KARYAWAN TETAP FIFGROUP CABANG KEBUMEN

Menentukan F_{tabel} dengan rumus menurut Ghozali (2009):

$$df1 \text{ (dengan pembilang)} = k - 1$$

$$df2 \text{ (dengan penyebut)} = n - k$$

dimana:

$df = \text{degree of freedom}$

$n = \text{sampel}$

$k = \text{jumlah variabel}$

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

- a. Apabila F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka hipotesis diterima.
- b. Apabila F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka hipotesis ditolak.
- c. Apabila hipotesis diterima maka secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1), *quality of work life* (X_2), pengembangan karir (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y).

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Misalnya dari tabel Model Summary dapat diketahui nilai R^2 (*Adjusted R Square*) adalah 0,864. Jadi sumbangan pengaruh variabel independen adalah 86,4% sedangkan sisanya sebesar 13,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

2.6.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi memiliki fungsi untuk memprediksi atau meramalkan besarnya nilai variabel Y bila nilai variabel X ditambah beberapa kali. Pada penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi linier berganda karena penulis hanya menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan dependen. Persamaan regresi digunakan untuk menggambarkan garis regresi. Persamaan regresi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

X_1 = Variabel bebas yaitu disiplin kerja

X_2 = Variabel bebas yaitu *quality of work life*

X_3 = Variabel bebas yaitu pengembangan karir

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

a = Konstanta

e = Error (variabel bebas lain diluar model regresi)

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Deskriptif

3.1.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel III-1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	23-30	21	65,6%
2	31-38	9	28,1%
3	39-45	2	6,3%
Total		32	100%

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari data diatas menunjukan bahwa responden yang mempunyai usia 23-30 tahun sebanyak 21 orang atau sebanyak 65,6%, usia 31-38 tahun sebanyak 9 orang atau sebanyak 28,1%, dan karakteristik responden berdasarkan usia 39-45 tahun sebanyak 2 orang atau sebanyak 6,3%.

3.1.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel III-2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki-Laki	24	75%
2	Perempuan	8	25%
Total		32	100%

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari data diatas menunjukan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang atau 75% dan perempuan sebanyak 8 orang atau 25%.

3.1.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel III-3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1	SMA/SMK	12	37,5%
2	D3	4	12,5%
3	S1	16	50%
Total		32	100%

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari data diatas menunjukan bahwa responden yang pendidikan SMA/SMK sebanyak 12 orang atau sebanyak 37,5%, D3 sebanyak 4 orang atau sebanyak 12,5%, S1 sebanyak 16 orang atau 50%.

PENGARUH DISIPLIN KERJA, QUALITY OF WORK LIFE, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KARYAWAN TETAP FIFGROUP CABANG KEBUMEN

3.2 Analisis Statistik

3.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji valid atau tidaknya suatu kuisioner. Kuisioner dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,3494 dari 32 responden.

1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel III-4. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X1_1	0,481	0,3494	0,005	Valid
X1_2	0,700	0,3494	0,000	Valid
X1_3	0,607	0,3494	0,000	Valid
X1_4	0,695	0,3494	0,000	Valid
X1_5	0,545	0,3494	0,001	Valid
X1_6	0,651	0,3494	0,000	Valid
X1_7	0,829	0,3494	0,000	Valid
X1_8	0,743	0,3494	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga variabel disiplin kerja dinyatakan valid (sah).

2. Hasil Uji Validitas Variabel Quality of Work Life

Tabel III-5. Hasil Uji Validitas Variabel Quality of Work Life

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X2_1	0,706	0,3494	0,000	Valid
X2_2	0,696	0,3494	0,000	Valid
X2_3	0,837	0,3494	0,000	Valid
X2_4	0,748	0,3494	0,000	Valid
X2_5	0,717	0,3494	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga variabel *quality of work life* dinyatakan valid (sah).

3. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Tabel III-6. Hasil Uji Validitas Variabel

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X3_1	0,764	0,3494	0,000	Valid
X3_2	0,857	0,3494	0,000	Valid
X3_3	0,779	0,3494	0,000	Valid
X3_4	0,857	0,3494	0,000	Valid
X3_5	0,892	0,3494	0,000	Valid
X3_6	0,851	0,3494	0,000	Valid
X3_7	0,900	0,3494	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$

sehingga variabel pengembangan karir dinyatakan valid (sah).

4. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Tabel III-7. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Y_1	0,748	0,3494	0,000	Valid
Y_2	0,889	0,3494	0,000	Valid
Y_3	0,829	0,3494	0,000	Valid
Y_4	0,756	0,3494	0,000	Valid
Y_5	0,715	0,3494	0,000	Valid
Y_6	0,660	0,3494	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga variabel pengembangan karir dinyatakan valid (sah).

3.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel III-8. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Penerimaan	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	0,809	0,60	Reliabel
2.	Quality of Work Life	0,791	0,60	Reliabel
3.	Pengembangan Karir	0,951	0,60	Reliabel
4.	Produktivitas Kerja	0,854	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

3.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Tabel III-9. Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel Bebas	Keterangan	
		Tolerance	VIF
1.	Disiplin Kerja	0,343	2,918
2.	Quality of Work Life	0,429	2,331
3.	Pengembangan Karir	0,226	4,415

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel III-9 dapat diketahui bahwa nilai Tolerance diatas 0,1 dan VIF dibawah angka 10, maka model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

PENGARUH DISIPLIN KERJA, QUALITY OF WORK LIFE, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KARYAWAN TETAP FIFGROUP CABANG KEBUMEN

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar III-1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

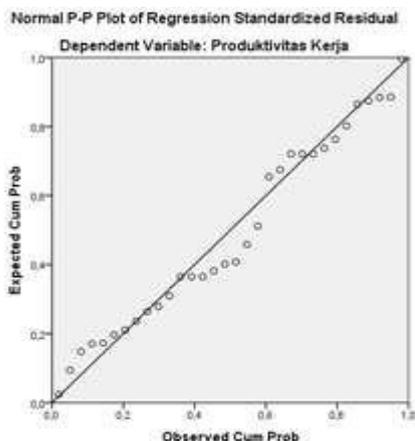


Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Gambar III-1 menunjukkan bahwa tidak terjadi pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Gambar III-2. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Gambar III-2 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

3.2.4 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel III-10. Hasil Uji Parsial

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	-0,413	2,04523	0,683	Ditolak
Quality of Work Life	2,619	2,04523	0,014	Diterima
Pengembangan Karir	3,300	2,04523	0,003	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2019

- a. Hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja
Hasil uji t pada tabel III-10 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar $0,683 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung}

sebesar $-0,413 < t_{tabel}$ sebesar 2,04523. Hasil ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan FIFGROUP Cabang Kebumen, dapat diartikan bahwa hipotesis (H_1) ditolak.

- b. Hubungan antara *quality of work life* dan produktivitas kerja

Hasil uji t pada tabel III-10 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *Quality of Work Life* sebesar $0,014 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,619 > t_{tabel}$ sebesar 2,04523. Hasil ini menyatakan bahwa *Quality of Work Life* mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan FIFGROUP Cabang Kebumen, dapat diartikan bahwa hipotesis (H_2) diterima.

- c. Hubungan antara pengembangan karir dan produktivitas kerja

Hasil uji t pada tabel III-10 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Pengembangan Karir sebesar $0,003 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,300 > t_{tabel}$ sebesar 2,04523. Hal ini menyatakan bahwa Pengembangan Karir mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan FIFGROUP Cabang Kebumen, dapat diartikan bahwa hipotesis (H_3) diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel III-11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121,696	3	40,565	31,724	,000 ^b
	Residual	35,804	28	1,279		
	Total	157,500	31			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Quality of Work Life, Disiplin Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya sebesar 0,000, maka hipotesis dapat diterima sehingga secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X_1), *Quality of Work Life* (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

PENGARUH DISIPLIN KERJA, *QUALITY OF WORK LIFE*, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KARYAWAN TETAP FIFGROUP CABANG KEBUMEN

3. Koefisien Determinasi

Tabel III-12. Koefisien Determinasi

Model Summary ^a										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.879	.773	.748	1.13080	.773	31.724	3	28	.000	1.831

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Quality of Work Life, Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,748 artinya 74,8% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, *quality of work life*, dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 25,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

3.2.5 Analisis Regresi Berganda

Tabel III-13. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	3,548		
	Disiplin Kerja	-,050	,121	-,064	-,413	,683
	Quality of Work Life	,421	,161	,360	2,619	,014
	Pengembangan Karir	,463	,140	,625	3,300	,003

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 3,548 - 0,050 X_1 + 0,421X_2 + 0,463X_3$$

Kemudian nilai-nilai a, b₁, b₂, dan b₃ dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta = 3,548 yang menunjukkan bahwa tanpa adanya perubahan terhadap disiplin kerja, *quality of work life*, pengembangan karir, dan produktivitas kerja tetap sebesar 3,548.
2. Variabel Independen
 - a. b₁ = -0,050, menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Jika nilai disiplin kerja naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka produktivitas kerja akan turun sebesar -0,050.
 - b. b₂ = 0,421, menunjukkan bahwa *quality of work life* mempunyai

pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Jika naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,421.

- c. b₃ = 0,463, menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Jika naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,463.

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai analisis pengaruh disiplin kerja, *quality of work life*, dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pada Karyawan Tetap FIFGROUP Cabang Kebumen, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Tetap FIFGROUP Cabang Kebumen. Hal ini berarti bahwa peraturan-peraturan yang ada di perusahaan tidak berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena karyawan dalam melakukan setiap pekerjaannya yang telah dibebankan tidak timbul dengan sendirinya melainkan timbul karena kesadaran dari tanggung jawab atau pekerjaan yang telah dibebankan.
2. Variabel *Quality of Work Life* dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Tetap FIFGROUP Cabang Kebumen. Hal ini berarti bahwa segala sesuatu yang dibutuhkan karyawan sudah terpenuhi dengan baik sesuai dengan kondisi kerja yang diinginkan setiap karyawan, hal tersebut tentunya harus ditunjukkan dengan prestasi kerja pada setiap karyawan agar produktivitas perusahaan dapat meningkat agar profit perusahaan dapat tercapai.

4.2 Saran

4.2.1 Bagi Perusahaan

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan maka harus tetap menjaga atau mempertahankan *quality of work life* dan pengembangan karir setiap karyawan, karena *quality of work life* dan pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa segala sesuatu yang dibutuhkan karyawan sudah terpenuhi dengan baik sesuai dengan kondisi kerja yang diinginkan setiap karyawan, hal tersebut tentunya harus ditunjukkan dengan prestasi kerja pada setiap karyawan agar produktivitas perusahaan dapat meningkat agar profit perusahaan dapat tercapai.

PENGARUH DISIPLIN KERJA, QUALITY OF WORK LIFE, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KARYAWAN TETAP FIFGROUP CABANG KEBUMEN

4.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian dilakukan tidak hanya sebatas lingkup FIFGROUP Cabang Kebumen saja tetapi lebih diperluas lagi ke perusahaan lain serta mencari pengaruh lain terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya membatasi disiplin kerja, *quality of work life*, dan pengembangan karir sebagai variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja, untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan topik yang sama tetapi perlu menambahkan faktor lain karena dari hasil penelitian ini masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisah. 2017. "Evaluasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Quality of Work Life*." *Jurnal Ilmiah*, Vol. 17 No. 1, 211.
- Arifin, Noor. 2012. "Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV.Duta Senenan Jepara." *Jurnal Economia*, Volume 8 Nomor 1, 12-13.
- Aseptia, Uki Yonda. 2017. "Analisis Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Telkomsel, TBK Branch Malang." *Jurnal VBEKA*, Volume 11 No. 1 (Agustus), 79.
- Bahri, Samsul. 2016. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatra Selatan." *Journal Ecoment Global*, Volume 1 Nomor1 (Februari), 53.
- Echdar, Saban.2017.*Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*.Bogor:Ghalia Indonesia.
- Egota, Depri., et all. 2015. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan pada PT.Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Pekanbaru." *Jurnal FISIP*, Volume 2 No. 1 (Februari), 2.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Undip.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi kelima. Semarang: Uiversitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi.
- Harli, M.2010."Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen&Akuntansi*, Vol 11 No 1 (Oktober), 117-124.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Manik, Sudarmin., et all. 2018. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam." *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, Volume 3 Nomor 1 (Januari-Juli), 52-54.
- P. Siagian, Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Pratiwi, Kurniasari., et all. 2014. "Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Persepsi Terhadap Kinerja." *Jurnal Psikologi UNDIP*, Vol. 13 No. 1 (April), 46-47.
- Rahman, Datu Awang. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Teknik Utama Mandiri di Kabupaten Tana Tidung." *eJournal Administrasi Bisnis*, Volume 5 Nomor 2, 325.
- Rasyidi, Achmad., et all. 2013. "Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur." *Jurnal Administrasi*, Vol. 1 No. 2, 343.
- Saleh, Abdul Rachman., et all. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT.Inko Jaya Semarang." *Among Makarti*, Vol.11 No. 21 (Juli).
- Santosa, Singgih. 2004. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS versi 11.5*. Jakarta: Gramedia.
- Setiawan, Agung. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap KII Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjur Malang." *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 1 Nomor 4 (Juli), 1247.
- Sewucipto, Wisnu.2017."Pengaruh Sikap Pada Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Determinan Produktivitas Pada Perusahaan Woodworking." *AGORA*, Vol 5 No 1.
- Supendy, Rustam., et all. 2018. "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan PT.Pos Indonesia (PERSERO) Kendari." *Jurnal Mega Aktiva*, Volume 7 Nomor 2 (Agustus), 64.
- Tilaar, Natalia R., et all. 2017. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup

***PENGARUH DISIPLIN KERJA, QUALITY OF WORK LIFE, DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KARYAWAN TETAP FIFGROUP CABANG KEBUMEN***

Provinsi Sulawesi Utara.” *Jurnal EMBA*, Vol. 5
No. 2 (Juni), 2072.

Usman, Ismail. 2016. “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan PT.ALLO JAYA
di Bontang.” *eJournal Administrasi Bisnis*,
Volume 4 Nomor 3, 915 dan 921.

Wahyudi, Bambang.2002.*Manajemen Sumber Daya
Manusia*. Jakarta:Sulita.