

# ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAMUDRA FERRY

## *Analysis of The Influence of Career Development, Discipline and Motivation on Employee Performance on PT Samudra Ferry*

Oleh:

**Agung Satria Antonov<sup>1</sup>; Rochmad Fadjar Darmanto<sup>2\*</sup>; Sunarso<sup>3</sup>**

Universitas IPWIJA<sup>1,2,3</sup>

[agungantonov2@gmail.com](mailto:agungantonov2@gmail.com)<sup>1</sup>; [rochmadfadjar@yahoo.co.id](mailto:rochmadfadjar@yahoo.co.id)<sup>2</sup>; [sunarso12345678@gmail.com](mailto:sunarso12345678@gmail.com)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

Submit: 23 Jul 2024

Accept: 27 Jul 2024

Publish: 31 Agt 2024

### ABSTRAK

*Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja, disiplin terhadap kinerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Samudra Ferry. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif, dengan ukuran sampel 45 orang responden yang diukur dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, disiplin, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Samudra Ferry. Dari hasil determinasi diketahui nilai Adjusted R Square menunjukkan nilai sebesar 54,6% sedangkan 45,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.*

#### **Kata kunci:**

*disiplin; kinerja; motivasi; pengembangan karir*

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the influence of career development on performance, discipline on performance, and motivation on employee performance at PT Samudra Ferry. The research method used in this study is quantitative descriptive analysis, with a sample size of 45 respondents measured by validity test, reliability, classical assumption test, multiple linear regression test, determination coefficient test and hypothesis test. The results of the study show that career development, discipline, and motivation partially have a positive and significant effect on the performance of PT Samudra Ferry's employees. From the results of the determination, it is known that the Adjusted R Square value shows a value of 54.6% while the remaining 45.4% is influenced by other variables that are not studied.*

#### **Keywords:**

*career development; discipline; motivation; performance*

## Pendahuluan

Menurut Sedarmayanti (2017) "Sumber daya manusia adalah segala potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat dihibahkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa". Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil tidak hanya dilihat dari besarnya keuntungan yang diperoleh perusahaan tersebut, tetapi ada beberapa faktor pendukung lainnya, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia perusahaan tersebut. Sumber daya manusia sendiri merupakan tenaga kerja atau pegawai yang bekerja keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan PT. Samudra Ferry adalah perusahaan yang bergerak pada bidang pelayanan jasa transformasi.

Sebagai usaha yang bergerak pada bidang jasa, PT. Samudra Ferry dituntut untuk selalu memberikan pelayanan jasa yang maksimal kepada setiap Vendor. Oleh karena itu sumber daya manusia yang ada di PT. Samudra Ferry juga harus selalu diperhatikan, terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Salah satunya adalah pengembangan karir di PT. Samudra Ferry. Diharapkan setelah tercipta kepuasan kerja dari karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan tenang dan sepenuh hati sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Menurut Mangkunegara (2017) Pengembangan karir adalah tingkat kecintaan seorang pekerja untuk bekerja dan situasi kerja Berkaitan dengan sikap pekerja di atasnya. Selain itu, kepuasan kerja meliputi hal-hal seperti syarat dan kecenderungan perilaku seseorang (Bahri & Nisa, 2017). Adapun pencapaian target yang sesuai dengan ketentuan perusahaan akan mempermudah karyawan untuk mendapatkan Pengembangan Karir kenaikan jabatan. Pengembangan karir di PT. Samudra Ferry dimulai dari jenjang staff Control Tower, kemudian berlanjut menjadi Vendor manajemen dan supervisor, hingga menjadi seorang manager. Pendapat ini mendukung penelitian (Darmawan, 2018); (Aidah & Ratnasari, 2020) menyebutkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian lain oleh (Billy Virya Hapsoro, Suratmi, & Nurminingsih, 2022) menyebutkan hal yang berbeda bahwa pengembangan karir berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Novitasari, (2017:30) disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untu menerima sanksi- sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin dibedakan menjadi beberapa jenis, di antaranya adalah disiplin preventif merupakan cara manajemen untuk mencipta iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai menurut (Illanisa, N., dkk. 2019:18). Disiplin kerja adalah perilaku pegawai yang selalu berusaha melakukan segala sesuatu yang benar dan mematuhi semua peraturan di perusahaan dan karyawan juga bersedia menerima segala bentuk hukuman jika melakukan pelanggaran kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Efrinawati, E. (2022) Motivasi adalah dorongan menonjol dari dalam staf yang mengarahkan aksi Karyawan bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Apabila motivasi baik, maka semangat kerja akan meningkat begitupula sebaliknya. Setiap karyawan

mempunyai motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Ada yang kerja karena untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan, dan ada pula yang bekerja untuk mengejar prestasi.

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi Hakim dan Hazmanan Khair (2020: 109) menjelaskan definisi kinerja karyawan adalah sebuah hasil pekerjaan yang di capai dalam waktu tertentu. Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja karyawan adalah sesuatu yang benar-benar dilakukan orang dan dapat diamati. Peningkatan kinerja pegawai yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan produktivitas meningkat maka tujuan organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya, sehingga tercapai tujuan organisasi dapat segera tercapai.

Dari gap pada penelitian yang terdahulu, maka pada penelitian ini penulis ingin meneliti lebih mendalam tentang pengembangan karir, disiplin dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Samudra Ferry.

## Metode Penelitian

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Samudra Ferry yang berlokasi di Dermaga Raya Nomor : 125, RT.05 RW.010, Kelurahan Klender, Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini sejak di keluarkannya surat edaran penelitian dalam kurun waktu 9 (sembilan) bulan, 3 bulan pengumpulan data, 3 bulan pengumpulan data dan 3 bulan untuk pembahasan dan penyempurnaan penelitian. Sujarweni dan Endrayanto (2012:13) mengatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Samudra Ferry, yaitu 45 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data, yaitu sebagai berikut: a).Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di PT. Samudra Ferry baik yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan variabel yang di teliti; b).Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menggunakan skala likert untuk mengukur persepsi dan pendapat seseorang atau sekelompok orang. Dengan menggunakan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi variabel indikator. Setelah itu indikator akan dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan instrumen menggunakan skala likert ini mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif, dengan 1-5 pernyataan berurut sesuai dengan skor.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi Variabel	Indikator	Skala	Item
Pengembangan Karir (X1)	1. Sikap 2. Pengalaman 3. Pendidikan 4. Prestasi 5. Faktor nasib	Likert 1-5	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Disiplin Kerja(X2)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Keadilan 4. Pengawasan melekat 5. Sanksi hukum	Likert 1-5	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Motivasi (X3)	1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif 4. Rasa tanggung jawab 5. Hubungan kemanusiaan	Likert 1-5	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Kinerja (Y)	1. Beban kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketergantungan 4. Inisiatif 5. Adaptability 6. Kerjasama	Likert 1-5	1-2 3-4 5-6 7-8 9 10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2024

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan  $r$  tabel (harus lihat tabel  $r$ ) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation)  $>$  0,3. Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Uji Asumsi Klasik : Uji Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik; Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan tolerance hasil pengolahan dengan program SPSS. Hasil yang baik diperoleh jika nilai tolerance mendekati angka satu dan nilai VIF berada di seputar 1 dan maksimal 10. Uji Asumsi Heteroskedastisitas, Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Pengembangan Karir (X1), Disiplin (X2) dan Motivasi (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots\dots\dots 1)$$

## Hasil Penelitian

Hasil pengujian dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF	
1	Pengembangan Karir	0,984	1,016	
	Disiplin	0,917	1,09	
	Motivasi	0,922	1,085	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2024

Dari tabel 2 menunjukkan hasil penelitian untuk X1 (Pengembangan Karir) memiliki nilai Tolerance = 0,984 dan VIF, kemudian untuk X2 (Disiplin) memiliki nilai Tolerance 0,917 dan VIF, dan untuk X3 (Motivasi) memiliki nilai Tolerance 0,922 dan VIF. Berdasarkan hasil tersebut dapat dari nilai tolerance dari masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF dari masing-masing variabel bebas juga kurang dari 10.00 sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Hasil pengujian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Regresi Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32,994	4,451		7,412	0
Pengembangan Karir (X1)	0,376	0,103	0,37	3,654	0
Disiplin (X2)	0,385	0,088	0,443	4,380	0
Motivasi (X3)	0,134	0,067	0,306	1,983	0,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2024

Dari tabel 3 dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasarkan kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = 32,994 + 0,376 X1 + 0,385X2 + 0,134X3$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut: a).Nilai konstan sebesar a = 0.556, artinya bahwa jika X1,X2 dan X3 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif; b). Nilai koefisien regresi X1 sebesar b1 = 0.376 menunjukkan bahwa X1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif; c).Nilai koefisien regresi X2 sebesar b2= 0.385 menunjukkan bahwa X2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif; d).Nilai koefisien regresi X3 sebesar b3 = 0.134 menunjukkan bahwa X3 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of
1	,747 <sup>a</sup>	0,557	0,546	2,86

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2024*

Dari tabel 4 diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (Adjusted R Square) sebesar 0.546. Nilai Adjusted R Square = 0.546 menunjukkan bahwa X1 (Pengembangan Karir), X2 (Disiplin) dan X3 (Motivasi) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 54,6% variasi Y sedangkan 45,4% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian dimana  $H_a$  diterima apabila  $p \text{ value} < \alpha$  dan  $H_a$  ditolak apabila  $p \text{ value} > \alpha$ . Untuk analisisnya dapat dilihat dari tabel "Anova", berikut:

Tabel 5. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	834,688	2	417,344	50,998	,000 <sup>b</sup>
Residual	225,928	41	5,51		
Total	250,578	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2024*

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa F hitung (50.998) > F tabel (2.822) atau Sig (0.000) < (0.05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya adalah secara simultan variabel Pengembangan Karir(X1), Disiplin (X2) dan Motivasi (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

## Pembahasan

Pengaruh parsial Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar  $b_1 = 0.376$ , dimana Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Pendapat ini mendukung penelitian (Darmawan, 2018); (Aidah & Ratnasari, 2020) menyebutkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian lain oleh (Billy Virya

Hapsoro, Suratmi, & Nurminingsih, 2022) menyebutkan hal yang berbeda bahwa pengembangan karir berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh parsial Disiplin terhadap Kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar  $b_2 = 0.385$ . Maka nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $4.380 > 1.679$ ) atau  $\text{sig} < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Yang artinya ada alasan kuat untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , jadi dapat diartikan bahwa secara parsial Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh parsial Motivasi terhadap Kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar  $b_3 = 0.134$  dengan demikian nilai  $t$  hitung Motivasi sebesar 1.1983 dan nilai  $t$  tabel dengan signifikansi 5% yaitu sebesar 1.679. Maka nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $1.1983 > 1.679$ ) atau  $\text{sig} < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Yang artinya ada alasan kuat untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , jadi dapat diartikan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Dari perhitungan uji  $F$  dapat diketahui bahwa  $F$  hitung ( $16.238$ )  $> F$  tabel ( $2.947$ ) atau  $\text{Sig} (0.000) < (0.05)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya adalah secara simultan variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ).

## Kesimpulan

Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudra Ferry dengan arah positif. Disiplin memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudra Ferry dengan arah positif. Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudra Ferry dengan arah positif.

## Daftar Pustaka

- Bahri, S. & Nisa, Y.C. (2017). Pengaruh Mengembangkan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), hlm. 9–15. Bandung. Simanjuntak, H. (2019). *Etika kerja: konsep dan implementasi*. Edisi 3, Jakarta: LP-FEUI, 2011.
- Darmawan, D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Profesionalisme, Kedisiplinan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas, *Metromedia, Surabaya*.
- Darmawan, D. (2019). Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Intensi Berwirausaha, *Ekuitas, Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 3(3), 344-364.
- Darmawan, D., R. Mardikaningsih, E. A. Sinambela, S. Arifin, A.R. Putra, M. Hariani, M. Irfan, Y.R. Al Hakim, & F. Issalillah. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Efrinawati, E., Yusup, Y., Norawati, S., & Supardi, S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2681-2696..
- Fachrez, H. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu (*Doctoral dissertation*).
- Fauzan, M. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai (sebuah kajian ekonomi sumber daya manusia studi kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Pematangsiantar). *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 18(1), 34-40. doi:10.18196/jesp.18.1.3781.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).

- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16-25.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. - Jakarta : Bumi aksara.
- Sedarmayanti, P. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siti Aidah, Sri Langgeng Ratnasari. (2020). Pengaruh pelatihan, pengembangan So Good Food Manufacturing.sosioekons.v8i3.11 69 *Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14.
- Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). Surabaya. *sosio e-kons*, 8(3), 234-25.doi:<http://dx.doi.org/10.30998/>