



Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh

Mona Listia¹, Zainuddin², Radhiana³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah
¹monalistia57@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh yang berjumlah 33 karyawan. Adapun teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus (*total sampling*). Maka sampel yang digunakan sebagai penelitian sebanyak 33 karyawan Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh, artinya semakin baik pelaksanaan pengembangan karir dan motivasi kerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,525, artinya sebesar 0,922 atau 92,2% variasi kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh 2 (dua) variabel independen yaitu pengembangan karir dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 7,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini misalnya pengalaman kerja, rekan kerja, kemampuan kerja dan lain-lain.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja ; Motivasi Kerja; Pengembangan Karir.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan aktifitas instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting. Fungsi dari pada sumber daya manusia salah satunya adalah dengan melakukan pengembangan karir dan motivasi kerja untuk mencapai kepuasan kerja pegawai dengan laju yang maksimal.

Sebuah instansi juga harus membina karyawannya sehingga keahlian mereka dapat di tingkatkan, salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah meningkatkan pengembangan karir dan motivasi pegawai sumber daya manusia, kepuasan kerja karyawan juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan dan juga keberhasilan suatu instansi atau organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Setiap instansi selalu meningkatkan kepuasan kerja untuk mencapai suatu tujuan,

Dalam usaha melakukan perbaikan bagi pertumbuhan dan perkembangan untuk menjadi instansi yang unggul dan sukses, instansi harus mampu memahami dengan baik ilmu manajemen sumber daya manusia, lalu menerapkannya ke dalam perusahaan. Menurut Sutrisno (2017:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.



Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat. Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini dapat dilihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Pengembangan karir memiliki ekstensi yang sangat besar bagi instansi dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi pegawai dalam melakukan pembinaan karirnya. Apabila instansi tidak melakukan pengembangan karir maka instansi tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karir. Sutrisno (2017:161) mengemukakan bahwa istilah pengembangan karir telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Pengembangan karir adalah aktivitas pegawai untuk mencapai suatu rencana karir dimasa depan, pengembangan karir sangatlah penting bagi karyawan dan merupakan salah satu langkah untuk menimbulkan kepuasan kerja karena dengan itu karyawan diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang ada pada mereka (Parimita, 2017:332).

Menurut Wibowo (2018:322) motivasi kerja adalah proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi kerja membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahlian guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja menjadi penting karena dengan motivasi kerja diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan karir dan pemberian motivasi tentulah bukan pekerjaan yang sederhana, apalagi instansi tersebut memiliki banyak pegawai. Maka karyawan yang besar dari berbagai latar belakang budaya, usia, pendidikan yang berbeda, seperti permasalahan yang sama terjadi pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh, dimana banyak masalah yang menyangkut sumber daya manusia (SDM) yang disebabkan karena adanya perbedaan keahlian, emosi, motivasi mental itu dan spritual. Faktor-faktor manusiawi pada diri karyawan yang kompleks seperti rendahnya prestasi pegawai, rendahnya motivasi kerja, tingginya *turn over* pegawai, tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan yang dapat menghambat perkembangan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan melakukan wawancara dengan Kasubag Umum Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh yaitu Irma Suriyani, S. Sos, beliau mengatakan bahwa pegawai yang bekerja di Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh



memiliki peluang cukup terbuka dalam pengembangan karir mereka ke depannya. Sehingga pegawai yang memiliki kinerja baik tidak bisa langsung naik jabatan, tetapi harus menunggu keputusan dari Wali Kota Banda Aceh. Adapun faktor lain yang menyebabkan menurunnya semangat kerja pegawai adalah rendahnya motivasi yang tumbuh dalam diri pegawai itu sendiri.

Motivasi kerja seorang individu antara lain dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang sesuai standar yang berlaku, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja serta perlakuan yang adil dari pemimpin. Menurut Hasibuan (2012:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Hasil wawancara dengan Kasubag Umum Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh, Irma suriyani S. Sos, beliau mengatakan bahwa motivasi karyawan dinilai cukup baik walaupun tidak seluruhnya. Salah satu faktor penyebab kondisi tersebut mayoritas berasal dari diri pribadi setiap pegawai.

Kepuasan kerja pada dasarnya tentang apa yang membuat seseorang merasa bahagia dan nyaman dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada beberapa karyawan pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh yang berkenaan dengan kepuasan kerja karyawan, peneliti menemukan beberapa masalah yang terjadi. Masalah tersebut yaitu kurangnya pelatihan kerja yang dilakukan kantor camat tersebut dalam upaya pengembangan karir karyawan, dari hasil wawancara diketahui masih banyaknya karyawan yang berasal dari tingkat pendidikan SMK/SMA hal ini menyebabkan karyawan sulit untuk mendapatkan promosi.

Kendala lainnya juga terletak pada masih rendahnya motivasi kerja karyawan pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh, hal ini ditandai dengan kompensasi yang diberikan instansi sering mengalami keterlambatan, atasan yang memberikan beban kerja yang berlebihan membuat karyawan terpaksa membawa pulang pekerjaan kerumah.

Berdasarkan uraian sebelumnya maka perumusan masalah penelitian ini yaitu apakah pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh. Dan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh yang berjumlah 33 karyawan Adapun teknik penarikan sampel menggunakan teknik sensus (*total sampling*), sehingga keseluruhan 33 karyawan Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh dijadikan sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yaitu wawancara dan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu masing-masing satu variabel terikat (*dependen*) dan dua variabel bebas (*independen*). Variabel *dependen* adalah kepuasan kerja (Y). Variabel *independen* yaitu pengembangan karir (X₁) dan motivasi kerja (X₂). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda



(multiple regression analysis), dan uji korelasi serta determinasi dengan program *Statistical package for Social Science (SPSS Versi 22)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil analisis ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Perhitungan regresi Linearitas Berganda; Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.147	1.008		2.131	.041
Pengembangan Karir	.313	.117	.344	2.682	.012
Motivasi Kerja	.595	.120	.635	4.949	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 1. maka persamaan regresi linier berganda yang memperlihatkan kepuasan kerja karyawan pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh sebagai fungsi dari pengembangan karir dan motivasi kerja, dapat diformulasikan dalam persamaan berikut:

$$Y = 2,147 + 0,344 X_1 + 0,635 X_2 + \varepsilon$$

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh, berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 ^a	.922	.917	.66178

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil regresi di atas, maka hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial adalah sebagai berikut:

Uji Secara Simultan

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Dapat dijelaskan pada Tabel 3.



Tabel 3. ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	155.831	2	77.916	177.909	.000 ^a
Residual	13.139	30	.438		
Total	168.970	32			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

H₁: $\beta_2 = \beta_2 = \beta_3$ ($\beta_2 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$) dan nilai probabilitas F sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian dapat disimpulkan menolak hipotesis null (H₀₁) dan menerima hipotesis alternatif (H_{a1}). Artinya variabel pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh.

Uji Secara Parsial

Berdasarkan Tabel 1. maka hasil uji hipotesis secara parsial, yaitu:

1. H₂: $\beta_3 \neq 0$, dan nilai probabilitas t sebesar 0,012 ($0,012 < 0,05$) dengan demikian dapat disimpulkan menolak hipotesis null (H₀₂) dan menerima hipotesis alternatif (H_{a2}). artinya pengembangan karir (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. H₃: $\beta_3 \neq 0$, dan nilai probabilitas t sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian dapat disimpulkan menolak hipotesis null (H₀₃) dan menerima hipotesis alternative (H_{a3}). Artinya motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Winarto dan Sayoto (2018) penelitian ini menemukan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Karyawan PT. MNCTV Bagian Produksi. Nilai konstanta sebesar 0,344 artinya jika pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0), maka besarnya kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh sebesar 0,344 satuan.

Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh. Pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,344, artinya bahwa ada perubahan dalam variabel pengembangan karir maka secara relatif akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh sebesar 34,4%. Hal ini dikarenakan pengembangan karir merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ganie (2017), penelitian ini



menemukan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua Binungan Suaran.

Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh. Motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,635, artinya bahwa setiap ada perubahan dalam variabel motivasi kerja maka secara relatif akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh sebesar 63,5%. Hal ini dikarenakan motivasi kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah dalam keyakinan yang dapat dipertimbangkan untuk menunjang kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fregrace (2019), dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kedai 27 di Surabaya.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta, koefisien korelasi dan koefisien determinasi pada variabel pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh, dimana nilai konstanta (α) diperoleh sebesar sebesar 2,147 artinya jika pengembangan karir dan motivasi kerja dianggap konstan, maka besarnya kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh adalah sebesar 2,147 pada satuan skala likert.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,960 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 96,0%, artinya kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan pengembangan karir dan motivasi kerja. Sedangkan hasil korelasi determinasi (R^2) sebesar 0,922, artinya pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh sebesar 92,2%, dan sisanya sebesar 7,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini misalnya pengalaman kerja, rekan kerja, kemampuan kerja dan lain-lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh, artinya semakin baik pelaksanaan pengembangan karir dan motivasi kerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh, dengan pengaruhnya sebesar 0,344 atau 34,4%. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh, dengan pengaruhnya sebesar 0,635 atau 63,5%. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,960 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 96,0%. Artinya pengembangan karir (X_1), dan motivasi kerja (X_2) mempunyai hubungan yang erat dengan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat erat dengan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banda Raya Kota Banda Aceh. Nilai



koefisien determinasi (R_2) sebesar 0,525, artinya sebesar 0,922 atau 92,2% variasi kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh 2 (dua) variabel independen yaitu pengembangan karir dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 7,8%, dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar dari penelitian ini misalnya pengalaman kerja, rekan kerja, , kemampuan kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Badaruddin, B., & Rizal, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Internal Dan Eksternal Terhadap Komitmen Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 5(2), 24-30.
- Bakri, M., Hanun, F., & Zulkarnaini, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 3(4).
- Ganie, D. (2017). Analisis Pengaruh Upah Tingkat Pendidikan Jumlah Penduduk Dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Berau Kalimantan Timur. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 332-354.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen SDM*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Parimita. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol. 6, No. 1.
- Rizal, S., & Badaruddin, B. (2017). Pengaruh Penerapan Manajemen Kinerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Kandatel Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 3(2), 31-39.
- Rizki, R., Sarboini, S., & Mauliza, P. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pidie Jaya. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 138-148.
- Shani, R., Bakri, M., & Susanti, S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Satuan Narkoba Polresta Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 327-335.
- Simbolon, A. I., Bakri, M., & Hanum, F. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Garuda Kreasi Mandiri Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 95-100.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*, Yogyakarta: Prenada Media.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Winarto, Herry & Budi Sayoto. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mnctv Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. 6. 10.35137/jmbk.v6i2.196.