

# Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Etika Yang Baik Terhadap Pengembangan Karier Dan Upah Karyawan Pada PT. Sumber Rezeki Fresh

Liset Darmayanti<sup>1)</sup>, Agus Kusnawan<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>liset.darmayanti01@gmail.com

<sup>2)</sup>agus.kusnawan@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima September 2022;  
Perbaikan September 2022;  
Diterima September 2022;  
Tersedia online Oktober 2022;

Kata kunci:  
tingkat Pendidikan,  
Pengalaman Kerja,  
Etika,  
Pengembangan Karir,  
Upah

## Abstrak

Dilaksanakan penelitian dengan tujuan yakni melakukan analisa pada Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etika yang baik Terhadap pengembangan Karier dan upah karyawan pada PT. Sumber Rezeki Fresh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dimana kuesioner dibagikan secara acak kepada 100 responden dan 10 pertanyaan digunakan sebagai responden survei untuk setiap variabel. dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS 3. 0. Peneliti menganalisa bahwa hipotesis H1 yang menyatakan signifikan antara tingkat pendidikan dengan pengembangan karir dibuktikan dengan koefisien jalur 0. 704 dengan T hitung >12. 43 dan nilai signifikansinya 0. 000 yang dimana hipotesis 1 dapat diterima, hipotesis H2 yang menyatakan signifikan antara pengalaman kerja dengan pengembangan karir dapat dibuktikan dengan koefisien jalur 0. 273 dengan T hitung >2. 480 dan nilai signifikansinya 0. 000 yang dimana hipotesis 2 dapat diterima, hipotesis H3 yang menyatakan tidak adanya hubungan signifikan antara etika dengan pengembangan karir dapat dibuktikan dengan koefisien jalur 0. 042 dengan T >0. 0047 dan nilai signifikansinya 0. 000 yang dimana hipotesis 3 tidak dapat diterima. Jika dilihat secara simultan, keseluruhan variabel secara bersamaan memberi dampak pada pengembangan karir.

## I. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan sebelum melakukan kegiatan, bagi perusahaan yang berdiri dibidang perdagangan, industri ataupun jasa selalu berusaha dan berkomitmen agar mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Pentingnya kemajuan berbagai latihan dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan tidak hanya pada kehebatan mekanis, aset fungsional yang tersedia, kantor atau yayasan, lapisan kepemilikan, tetapi juga pada bagian sumber daya manusia (SDM). Bisnis perlu mempertimbangkan dari faktor sumber daya manusia (SDM), terutama saat kita memasuki era perdagangan bebas dengan lanskap persaingan yang sangat beda. .

Hal ini memberi kekuatan pada setiap organisasi untuk memiliki pilihan untuk bekerja dengan lebih mahir, cepat, dan dapat diandalkan. Tingkat persaingan yang semakin tinggi akan mendorong setiap bisnis untuk menjamin kelangsungan hidupnya dengan berfokus pada bagian-bagian sumber daya manusia (SDM). Dengan cara ini, orang dapat dianggap sebagai variabel penentu karena orang dapat menyelesaikan semua perkembangan untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap perusahaan secara positif mengantisipasi bahwa perwakilan harus benar-benar bekerja dengan sumber daya manusia yang mampu dan dapat diandalkan. Salah satu variabel yang mempengaruhi derajat hasil suatu asosiasi adalah presentasi perwakilannya. Berbagai masalah mempengaruhi pelaksanaan perwakilan dan cukup sulit bagi organisasi dalam aset manusia dengan alasan bahwa hasil dari suatu organisasi didasarkan pada sifat sumber daya manusia.

Para pelaku bisnis selalu dituntut untuk selalu memperbaiki diri dan meningkatkan kualitas kinerja untuk mempertahankan operasional bisnisnya dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat. Karyawan, sebagai aset sumber daya manusia, merupakan penentu utama keberhasilan sebuah perusahaan.

Pengalaman kerja adalah pembelajaran, peningkatan informasi dan tentang apa yang telah diselesaikan dan dicapai sebelumnya. Pada titik ketika perwakilan dianggap siap untuk berfungsi dengan baik atau tidak berdasarkan pengalaman mereka. Namun ada kalanya seseorang dengan pengalaman kerja yang baik lupa tentang sopan santun dan kinerjanya, yang juga dapat mempengaruhi sikapnya.

Tidak hanya pengalaman kerja tetapi tingkat pendidikan adalah salah satu elemen pendukung bagi seorang individu untuk mendapatkan posisi yang diinginkan dalam kaitannya dengan pendidikannya, misalnya seseorang ingin bekerja di rumah sakit, orang tersebut harus memiliki minimal gelar sarjana atau lebih tinggi seperti jurusan farmasi, kebidanan atau kedokteran. Maka dari itu, pendidikan dapat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Pendidikan secara umum dipahami sebagai cara individu untuk mengembangkan kepribadian sesuai dengan nilai-nilai sosial dan budaya, upaya orang lain atau sekelompok orang untuk menjadi cukup dewasa atau mencapai standar hidup atau tujuan kemandirian mental lebih tinggi.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Tingkat Pendidikan**

Menurut Fiptar Abdi (Alam, 2020) mengatakan bahwa:

Tingkat pendidikan dapat dimaknai dengan tahapan pendidikan yang dilaksanakan peserta didik guna agar jasmani dan rohaninya mengalami perkembangan atau berubah proses berfikirnya baik secara intelektual maupun emosional. Menurut Andrew E. Sikula dalam (Maha, 2021) mengatakan bahwa:

Pendidikan merupakan kegiatan yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang dengan prosedur yang tersistem yang terorganisir yang aman dalam prosesnya terdapat pembelajaran secara konseptual serta teoritis guna tujuan umum.

Azyumardi Azra mengatakan bahwa:

Tingkat pendidikan yakni sebuah kegiatan yang dilaksanakan guna dapat mendorong agar kemampuannya berkembang, sikap, serta bentuk tingkah laku, baik bagi kehidupan di masa sekarang dan persiapan bagi kehidupan di masa mendatang.

### **Pengalaman Kerja**

Menurut Sastrohadiwiry (S & Soegoto Agus supandi, 2017):

Pengalaman kerja ialah sebuah faktor yang cukup penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan dengan pengalaman kerja yang mumpuni cenderung lebih gampang untuk adaptasi dengan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Wariati (2018) mengatakan bahwa:

“Pengalaman kerja yakni sebuah pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan dari pegawai dalam mengemban tanggung jawab dari pekerjaan yang sebelumnya.

Sedangkan menurut Marwansyah (2019: 135) dalam (Ratu et al., 2020) mengatakan bahwa:

“Pengalaman kerja yakni sebuah pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan dari seseorang untuk menopang beban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

### **Etika**

Menurut Zakky (2020: 02) mengatakan bahwa:

Etika yakni berbagai hal yang memiliki nilai serta kualitas, adanya konsep benar dan salah, baik dan buruk, serta tanggung jawab dan berbagai hal lainnya

Ardianingsih (2018:30) mengatakan bahwa:

“Etika yakni cerminan secara kritis dan logis berkenaan dengan nilai serta norma yang dipergunakan agar diri terkendali.”

### Pengembangan Karir

Menurut (Wiliandari, 2019) mengatakan bahwa:

Pengembangan karir yakni sebuah situasi yang mencerminkan adanya status yang meningkat dalam sebuah perusahaan pada jenjang karir yang telah ditetapkan pada sebuah perusahaan.

Menurut Busro (2018) mengatakan bahwa:

Pengembangan Karir yakni sebuah usaha yang dilakukakan oleh tiap karyawan atau perusahaan guna agar diri mereka terpacu untuk melakukan hal yang optimal dalam meningkatkan keterampilan atau kemampuan dalam menjalankan tugas dan fungsi perusahaan.

Mangkunegara (2019, 77) mengatakan bahwa :

“Seluruh kegiatan kepegawaian yang mengandung perencanaan karir di masa datang dari seorang pegawai”.

### III. METODE

Dipergunakan jenis penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif. Dilaksanakan penelitian pada PT Sumber Rezeki Fresh. Dipergunakan jenis data Primer dan Sekunder dengan populasi dan sampel yakni konsumen traveloka, ditetapkan sampel sebanyak 100 orang karyawan PT Sumber Rezeki Fresh yang ditetapkan berdasarkan metode simple random sampling. Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data yakni kuesioner, observasi, dan wawancara. Sedangkan teknik analisis data penelitian ini yakni Struktural Equation model menggunakan bantuan alat PLS 3.0

### IV. HASIL

#### 1. Pengujian Parsial

Tabel 1 Path Coefficien, t-hitung dan Hipotesis Parsial

| Hubungan                                | Koefisien Jalur | t-hitung     | Signifikansi | Kesimpulan         |
|---|-----------------|--------------|--------------|--------------------|
| <b>ALL SAMPLES</b>                      |                 |              |              |                    |
| Etika → pengembangan karir              | 0.042           | 0.447        | 0.655        | <b>H1 ditolak</b>  |
| Tingkat Pendidikan → pengembangan karir | 0.704           | <b>12.43</b> | <b>0.000</b> | <b>H2 diterima</b> |
| Pengalaman kerja → pengembangan karir   | 0.273           | 2.480        | <b>0.013</b> | <b>H2 diterima</b> |

Sumber: hasil olah data (2022)

Dari tabel tersebut ditemukan hasil bahwa etika tidak memberikan dampak pada pengembangan karir. Sementara tingkat pendidikan serta pengalaman kerja memiliki dampak pada pengembangan karir.

#### 2. Evaluasi Outer Model

Dari model persamaan diatas, akan digunakan 1 model permodelan sampel yaitu seluruh sampel uji. Pada evaluasi ini akan digunakan untuk mengukur *loading factor*, validitas dan reliabilitasnya.

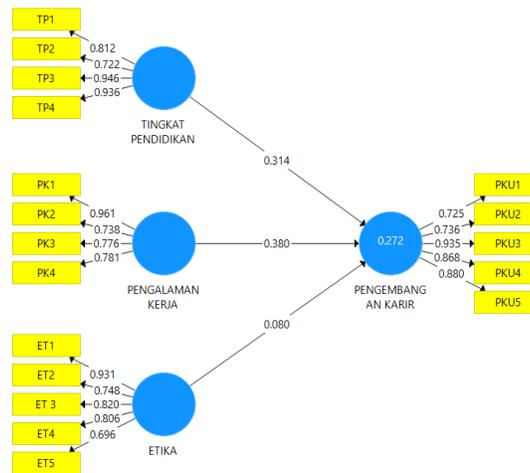
- **Loading factor**

Tabel 2 Loading factor

|     | ETIKA | PENGALAMAN<br>KERJA | PENGEMBANGAN KARIR |
|-----|-------|---------------------|--------------------|
| ET3 | 0.824 |                     |                    |
| ET2 | 0.928 |                     |                    |
| ET1 | 0.750 |                     |                    |
| ET4 | 0.810 |                     |                    |
| ET5 | 0.699 |                     |                    |

|             |        |
|-------------|--------|
| <b>PK1</b>  | 0. 940 |
| <b>PK2</b>  | 0. 737 |
| <b>PK3</b>  | 0. 816 |
| <b>PK4</b>  | 0. 823 |
| <b>PK5</b>  | 0. 860 |
| <b>PKU1</b> | 0. 720 |
| <b>PKU2</b> | 0. 732 |
| <b>PKU3</b> | 0. 935 |
| <b>PKU4</b> | 0. 871 |
| <b>PKU5</b> | 0. 883 |

Sumber : Hasil olah data (2022)



**Gambar 1 Model PengaruhTingkat Pendidikan, pengalaman kerja dan etika terhadap pengembangan karir**

Sumber : Hasil olah data (2022)

Dari uji yang telah dilakukan diperoleh bahwa seluruh variabel memiliki hasil > 0.7 sehingga dinyatakan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas.

▪ **Convergent validity**

Selain menggunakan kriteria *loading factor*, pengujian validitas model juga melihat hasil dari nilai validitas konvergen dengan menggunakan nilai AVE yang diperoleh dari *output* SmartPls seperti pada tabel 3 berikut,

**Tabel 3 Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

|                    | AVE         |
|--------------------|-------------|
|                    | ALL SAMPLES |
| Tingkat Pendidikan | 0. 647      |
| Pengalaman kerja   | 0. 671      |
| Etika              | 0. 738      |
| Pengembangan Karir | 0. 694      |

Sumber : Hasil olah data (2022)

**Tabel 3 Nilai AVE**

|                  | Cronbach alpha | Rho alpha | composite reliability | average variance |
|------------------|----------------|-----------|-----------------------|------------------|
| ETIKA            | 0. 900         | 1. 561    | 0. 901                | 0. 647           |
| PENGALAMAN KERJA | 0. 886         | 2. 132    | 0. 89                 | 0. 671           |

|                    |       |       |       |       |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|
| PENGEMBANGAN KARIR | 0.888 | 0.912 | 0.918 | 0.694 |
| TINGKAT PENDIDIKAN | 0.882 | 0.928 | 0.917 | 0.738 |

Sumber : Hasil olah data (2022)

Daru tabel tersebut diperoleh bahwa seluruh sampel memiliki nilai > 0.5 sehingga dapat ditetapkan kesimpulan bahwa seluruhnya dinyatakan baik.

▪ *Discriminant validity*

**Tabel 4 Nilai Kriteria Fornell-Locker**

|                           | ALL SAMPLES  |              |              |              |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                           | Jam kerja    | kinerja      | Pengaruh     | Stress       |
| <b>Tingkat Pendidikan</b> | <b>0.804</b> |              |              |              |
| <b>Pengalaman kerja</b>   | 0.236        | <b>0.819</b> |              |              |
| <b>Etika</b>              | 0.143        | 0.607        | <b>0.833</b> |              |
| <b>Pengembangan karir</b> | 0.324        | 0.860        | 0.669        | <b>0.859</b> |

\*) nilai pada arah diagonal dengan huruf tebal merupakan nilai akar AVE

Sumber : Hasil olah data (2022)

**Tabel 5 Discriminat validity**

|                    | ETIKA  | PENGALAMAN KERJA | PENGEMBANGAN KARIR | TINGKAT PENDIDIKAN |
|--------------------|--------|------------------|--------------------|--------------------|
| ETIKA              | 0.804  |                  |                    |                    |
| PENGALAMAN KERJA   | 0.236  | 0.819            |                    |                    |
| PENGEMBANGAN KARIR | 0.143  | 0.416            | 0.833              |                    |
| TINGKAT PENDIDIKAN | -0.085 | 0.054            | 0.327              | 0.859              |

Sumber : Hasil olah data (2022)

Dari tabel yang telah dipaparkan disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk memiliki nilai ukur AVE yang lebih tinggi dari korelasi tertingginya sehingga dinyatakan memenuhi validitas diskriminan.

▪ *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

**Tabel 6 Nilai Hasil Uji Reliabilitas dan Cronbach's Alpha**

|                      | ALL SAMPLES |       |
|----------------------|-------------|-------|
|                      | CR          | CA    |
| Tingkat Pendidikan   | 0.882       | 0.984 |
| Pengalaman Kerjkerja | 0.649       | 0.841 |
| Etika                | 0.849       | 0.872 |
| Pengembangan karir   | 0.857       | 0.923 |

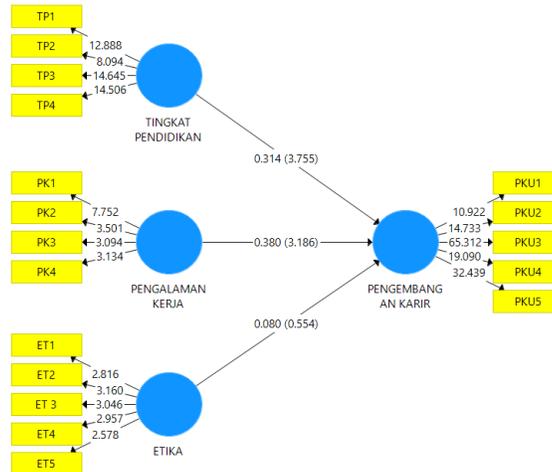
\*) CR : *Composite Reliability*, CA : *Cronbach's Alpha*

Sumber : Hasil olah data (2022)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai Composite Reability lebih dari 0.7 dengan nilai Cronbachs alpha yang lebih dari 0.6 sehingga ditetapkan kesimpulan bahwa seluruhnya memiliki reliabilitas yang baik.

### 3. Evaluasi Inner Model

#### a. Persamaan model pengukuran seluruh wilayah sampel uji



**Gambar 2 Model Standardized Pengukuran untuk seluruh sampel uji**  
 Sumber : Hasil olah data (2022)

Dari gambar tersebut dapat ditetapkan persamaan berikut:

**Pengembangan karir** = 0. 704 tingkat pendidikan + 0. 273 pengalaman kerja + 0. 042 etika,  $R^2 = 0.774$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat ditetapkan kesimpulan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan etika memiliki dampak sebesar 77. 4 % pada pengembangan karir. Sementara sisanya sebesar 22. 6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

#### b. Uji Hipotesa Simultan (Uji F)

**Tabel 7 F tabel Uji Hipotesa Simultan**

|    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 74 | 3. 97 | 3. 12 | 2. 73 | 2. 50 | 2. 34 | 2. 22 | 2. 14 | 2. 07 | 2. 01 | 1. 96 | 1. 92 | 1. 89 | 1. 85 | 1. 83 | 1. 80 |
| 75 | 3. 97 | 3. 12 | 2. 73 | 2. 49 | 2. 34 | 2. 22 | 2. 13 | 2. 06 | 2. 01 | 1. 96 | 1. 92 | 1. 88 | 1. 85 | 1. 83 | 1. 80 |
| 76 | 3. 97 | 3. 12 | 2. 72 | 2. 49 | 2. 33 | 2. 22 | 2. 13 | 2. 06 | 2. 01 | 1. 96 | 1. 92 | 1. 88 | 1. 85 | 1. 82 | 1. 80 |
| 77 | 3. 97 | 3. 11 | 2. 72 | 2. 49 | 2. 33 | 2. 22 | 2. 13 | 2. 06 | 2. 00 | 1. 96 | 1. 92 | 1. 88 | 1. 85 | 1. 82 | 1. 80 |
| 78 | 3. 96 | 3. 11 | 2. 72 | 2. 49 | 2. 33 | 2. 22 | 2. 13 | 2. 06 | 2. 00 | 1. 95 | 1. 91 | 1. 88 | 1. 85 | 1. 82 | 1. 80 |
| 79 | 3. 96 | 3. 11 | 2. 72 | 2. 49 | 2. 33 | 2. 22 | 2. 13 | 2. 06 | 2. 00 | 1. 95 | 1. 91 | 1. 88 | 1. 85 | 1. 82 | 1. 79 |
| 80 | 3. 96 | 3. 11 | 2. 72 | 2. 49 | 2. 33 | 2. 21 | 2. 13 | 2. 06 | 2. 00 | 1. 95 | 1. 91 | 1. 88 | 1. 84 | 1. 82 | 1. 79 |
| 81 | 3. 96 | 3. 11 | 2. 72 | 2. 48 | 2. 33 | 2. 21 | 2. 12 | 2. 05 | 2. 00 | 1. 95 | 1. 91 | 1. 87 | 1. 84 | 1. 82 | 1. 79 |
| 82 | 3. 96 | 3. 11 | 2. 72 | 2. 48 | 2. 33 | 2. 21 | 2. 12 | 2. 05 | 2. 00 | 1. 95 | 1. 91 | 1. 87 | 1. 84 | 1. 81 | 1. 79 |
| 83 | 3. 96 | 3. 11 | 2. 71 | 2. 48 | 2. 32 | 2. 21 | 2. 12 | 2. 05 | 1. 99 | 1. 95 | 1. 91 | 1. 87 | 1. 84 | 1. 81 | 1. 79 |

Sumber: hasil olah data (2022)

Dari rumus yang telah dipaparkan tersebut maka dapat ditetapkan tabel berikut:

**Tabel 8 Hipotesis Simultan Model Pengujian**

| Hubungan  | F hitung | F tabel | Kesimpulan         |
|---|----------|---------|--------------------|
| <b>ALL SAMPLES</b>  |          |         |                    |
| Tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan Etika → Pengembangan karir | 79.958   | 2.72    | <b>H4 diterima</b> |

Sumber: hasil olah data (2022)

Berdasarkan table diatas, maka hipotesisnya dapat disusun dengan kesimpulan bahwa, secara simultan atau bersama-sama, variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan etika terbukti berdampak pada pengembangan karir.

#### 4. Pembahasan

##### a. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Sumber Rezeki Fresh

Berdasarkan hasil uji yang dilaksanakan menyatakan terdapat dampak yang diberikan tingkat pendidikan pada pengembangan karir. Sebagaimana temuan oleh Puryanto (2019) menghasilkan temuan adanya pengaruh yang signifikan dari tingkat Pendidikan terhadap pengembangan karir karyawan pada saat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya Pendidikan seorang karyawan dapat membuat jenjang karir yang karyawan itu dapat akan semakin cepat naik. Tingkat Pendidikan yang paling tinggi loading faktornya adalah jenjang Pendidikan dengan angka loading faktornya sebesar 0.946.

##### b. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Sumber Rezeki Fresh

Berdasarkan hasil uji yang dilaksanakan menyatakan terdapat dampak pengalaman kerja dengan pengembangan karir. Sebagaimana pernyataan Puryanto (2019) menghasilkan temuan adanya pengaruh yang signifikan dari pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada saat kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja seorang karyawan dapat membuat jenjang karir yang karyawan itu dapat akan semakin cepat naik. Tingkat Pendidikan yang paling tinggi loading faktornya adalah jenjang Pendidikan dengan angka loading faktornya sebesar 0.946.

##### c. Pengaruh Etika terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Sumber Rezeki Fresh

Berdasarkan hasil uji yang dilaksanakan menyatakan tidak terdapat dampak yang diberikan etika pada pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa etika seorang karyawan tanpa didukung oleh pengalaman kerja dan Pendidikan seorang karyawan tidak dapat membuat jenjang karir yang karyawan itu dapat akan semakin cepat naik. Tingkat Pendidikan yang paling tinggi loading faktornya adalah jenjang Pendidikan dengan angka loading faktornya sebesar 0.946.

#### V. KESIMPULAN

Ada beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kemajuan karir di dunia kerja. Yaitu, faktor-faktor yang ada kaitannya dengan organisasi dan pekerjaan, dan faktor-faktor yang berkaitan dengan aspek-aspek lain dari kehidupan Karyawan. Angket terbuka ini akan lebih difokuskan pada pertanyaan dan isian mengenai latar belakang personal responden yang sekurangnya terdiri dari : Nama Lengkap, Alamat, Jabatan dan Instansi Unit Kerjanya Umur serta data pribadi lainnya Tingkat Pendidikan dan Serifikasi Keahlian yang dimilikinya Pengalaman kerja/riwayat profesi Pendapat pribadinya mengenai proses kerja. Pendapat pribadi mengenai tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja Pemahaman dan kedalaman informasi mengenai factor bekerja yang dapat membuat pengembangan karir kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada model interaksi untuk seluruh data sampel, dapat diketahui bahwa:

1. Hipotesis H1 yang menyatakan adanya hubungan signifikan antara tingkat Pendidikan dengan karir pada saat kerja dapat dibuktikan.
2. Hipotesis H2 yang menyatakan adanya hubungan signifikan antara pengalaman kerja dengan karir pada saat kerja dapat dibuktikan.
3. Hipotesis H3 yang menyatakan tidak adanya hubungan signifikan antara etika dengan karir pada saat kerja dapat dibuktikan.
4. Hipotesis secara parsial yang menyatakan adanya hubungan signifikan antara tingkat Pendidikan, pengalaman kerja dan etika dengan karir pada saat kerja dapat dibuktikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alam, F. A. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Perhatian Orang Tua Terhadap Kedisiplinan Belajar Siswa Di Smp Negeri 3 Barru. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(1), 1–11. <https://jurnal.stkipmb.ac.id/index.php/bkmb/article/view/48>
- Anatasia, Azzahra, A. , Khoirun Nisa, D. , & Nuarista Cendany, N. (2022). Tantangan Pembelajaran Sekolah Dasarpadamasa Pandemi Sdit Asdu. *ARZUSIN:Jurnal Manajemen Dan PendidikanDasar*, 2(1), 119–129.
- Dewi, Sari, A. M. S. (2021). Pengaruh Disiplin, Etika Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sentosa Prima Utama. *Scientia Journal*, 3(2).
- I Gusti Agung. (2016). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), 121–130.
- Buku Manajemen Sumber Daya Manusia 2018 Hal. 5 penulis Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, Andy
- Maha, J. A. N. (2021). *PEMERINTAH KABUPATEN KERINCI*. 3(12), 18–36.
- Nurgiansah, T. H. (2020). *bab 1 Buku Filsafat Pendidikan*.
- Patel. (2019). Putri, N. R. , & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 48–55. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- Ratu, R. , Koleangan, R. A. M. , & Kojo, C. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong Di Manado. *Jurnal EMBA:Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, VII(1), 454.
- RI No. 43 20Permenkes19. (2019). No Title
- S, R. R. , & Soegoto Agus supandi. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 323.
- Sri Puji Astuti, W. R. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, 9(1), 1–8. <http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.523>
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Wilson, B. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta:Bumi Aksara*.