

Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Arena Pool and Café Pekanbaru

Fitri Selvia Damayanti, Khusnul Fikri, Hicmaed Tachta Hinggo S.

Universitas Muhammadiyah Riau

Email: selvia070101@gmail.com@email.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan guna menganalisis apakah profesionalisme dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arena Pool and café Pekanbaru. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan termasuk juga pegawai itu sendiri. Populasi yang dipilih serta sampel dalam riset ini yaitu seluruh karyawan arena pool and café sebanyak 32 narasumber. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis berganda. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dapat dilihat dari angka signifikansi variabel lebih besar dari ketentuan signifikansi $0,636 > 0,05$. Maka hipotesis H1 ditolak, Hal ini menjelaskan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari angka signifikansi variabel lebih kecil dari ketentuan signifikansi $0,005 < 0,05$. maka hipotesis H2 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil output SPSS yang ditampilkan diatas menunjukkan angka F hitung sebesar 6,227 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Karena tingkat probabilitas signifikansi $0,006 < 0,05$ maka kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arena Pool and Café. Terdapat pengaruh sebesar 30% yang diberikan dari masing-masing variabel profesionalisme (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 70% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Profesionalisme, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Setiap perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain dan bagaimana cara mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien (Handoko, 2014). Peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja, hal ini dikarenakan SDM berfungsi dalam mengelola tenaga kerja yang ada (Qomariah, 2020). Mengelola sebuah perusahaan bukan suatu yang mudah, akan ada banyak hal yang akan dihadapi untuk mencapai tujuan perusahaan. Terutama dalam pengelolaan SDM, Keberadaan sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja sebagai pengelola utama yang memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan perusahaan dilaksanakan secara efektif dan efisien baik untuk kepentingan individu, kelompok, maupun perusahaan (Tsauri, 2013)

Peran SDM dalam sebuah organisasi adalah karyawan yang memiliki kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas selama periode yang ditetapkan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya (Mahmudah, 2020) Kinerja sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja hal yang harus dimiliki oleh setiap orang agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja yang baik dapat membantu dan mempermudah dalam mengatasi segala masalah secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara saya dengan atasan Arena Pool and Cafe dan didukung beberapa teori dapat diketahui penyebab masalah turunnya kinerja karyawan ini adalah profesionalisme dan juga disiplin kerja.

Profesionalisme adalah suatu paham yang menginginkan dilakukan tertentu dalam masyarakat, berbekal bakat dan berdasar rasa terpenggil serta ikrar menerima panggilan tersebut dengan semangat pengabdian dan siap memberikan pertolongan kepada sesama yang kesulitan di tengah gelapnya kehidupan (Hasibuan, 2017).

Profesionalisme salah satu faktor yang harus dimiliki oleh setiap orang, profesionalisme merupakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya (arianti, 2019). menurut (utomo, 2019) sikap profesionalisme memiliki peranan penting terhadap kelangsungan, kemajuan, juga kesuksesan seseorang dalam menjalankan satu karir bahkan lebih. Penelitian menurut utomo dan nurkhasanah, (2019) menunjukkan bahwa koefisien korelasi profesionalisme terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan yang mana koefisien tersebut dapat digeneralisasikan. Sedangkan dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Hendri & Sinalunga, (2020) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor selanjutnya yang menjadi penghambat kinerja karyawan adalah disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajemen organisasi untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka merubah tingkah laku sebagai upaya agar meningkatkan kesadaran dan norma - norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah suatu keadaan yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban (Utomo, 2019).

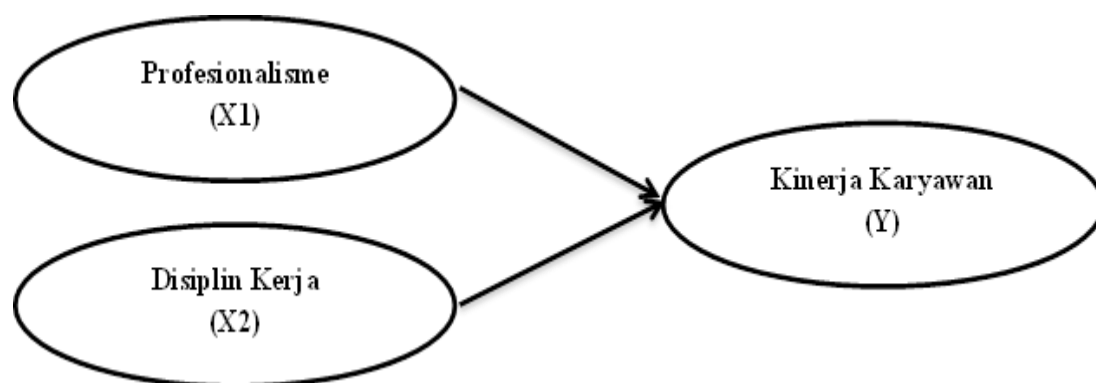
Berdasarkan wawancara saya dengan pimpinan perusahaan masih ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti aturan dari perusahaan serta kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, hal ini dikarenakan kurangnya kedisiplinan pada karyawan. Menurut (Tsauri, 2013) disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Dengan aadanya disiplin kerja membantu meningkatkan kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai jika disiplin kerja buruk maka semakin sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Arena Pool and Café Pekanbaru”**.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Hubungan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Arena Pool and Café Pekanbaru**
- H2 : Hubungan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Arena Pool and Café Pekanbaru**



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2016) metode penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pada penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Arena Pool and Café Pekanbaru.

Populasi Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan dari Arena Pool and Café sebanyak 32 orang tidak termasuk pimpinan. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, merupakan analisis regresi yang mampu mengukur kekuatan antara variabel terikat (dependen) dengan variabel bebas (independen) yang lebih dari satu variabel.

Hasil dan Pembahasan

Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti variasi variabel dependen yang sangat terbatas, dan nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel-variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1 Uji f

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.252		4.91619

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel bahwa nilai r-square pada penelitian ini menunjukkan angka 0,300 artinya, ada pengaruh sebesar 30% yang diberikan dari masing-masing variabel profesionalisme (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 70% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji t (parsial)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t yang mana untuk menguji setiap variabel independen yang memiliki pengaruh atau tidaknya dengan variabel dependen. Untuk lebih jelasnya akan dijabarkan satu persatu mengenai pengujian tersebut.

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.439	9.791		5.356	.000
	Profesionalisme	.102	.213	.080	.478	.636
	Disiplin Kerja	.284	.093	.514	3.072	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel dapat diketahui signifikansi dari masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi yang beragam. Artinya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji t, variabel profesionalisme diperoleh nilai t hitung sebesar $0,102 < 1,699$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar $0,636 > 0,05$. Maka hipotesis H1 ditolak, Hal ini menjelaskan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arena Pool and Café Pekanbaru.
2. Sedangkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t, variabel disiplin kerja di peroleh nilai t hitung sebesar $0,284 < 1,699$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. maka hipotesis H2 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Arena Pool and Café Pekanbaru.

Uji F (Simultan)

Uji hipotesis lainnya menggunakan Uji F yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian mempunyai tingkat kelayakan.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F sebagai berikut :

- a. Apabila nilai signifikan $<$ dari α (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak (model dinyatakan layak)
- b. Apabila nilai signifikan $>$ dari α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima (model dinyatakan tidak layak)

Kriteria pengujian ini adalah dengan membandingkan f hitung dan f tabel yang dapat diketahui dengan menghitung $df_1 (K-1) = 3 - 1$, dan $df_2 (n-k) = (62-3) = 59$. Dimana n adalah jumlah data/sampel dan k adalah jumlah variabel (bebas + terikat), sehingga f hitung $>$ f tabel maka H_a diterima, dan sebaliknya apabila f hitung $<$ f tabel maka, H_0 diterima.

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300.976	2	150.488	6.227	.006 ^b
	Residual	700.899	29	24.169		
	Total	1001.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Profesionalisme
Sumber : Data Olahan SPSS 25

Untuk menginterpretasikan data pada yaitu dengan mengambil keputusan bersama berdasarkan probabilitasnya dengan melihat nilai signifikansi $< 0,05$, artinya, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel profesionalisme dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil output SPSS yang ditampilkan diatas menunjukkan angka F hitung sebesar 6,227 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Karena tingkat probabilitas signifikansi $0,006 < 0,05$ maka kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arena Pool and Café.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif, untuk itu memprediksi nilai kedua variabel tersebut digunakanlah metode regresi linear berganda. Bentuk persamaanya adalah sebagai berikut:

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

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan program SPSS 25 sebagai berikut

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Coefficients ^a		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	52.439	9.791		5.356	.000
	Profesionalisme	.102	.213	.080	.478	.636
	Disiplin Kerja	.284	.093	.514	3.072	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Olahan SPSS 25

Pembahasan

1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistic pada penelitian ini dapat diketahui bahwa profesionalisme (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan . hal ini dapat dilihat dari angka signifikansi dari variabel $0,636 > 0,05$. Maka hipotesis H1 ditolak, Hal ini menjelaskan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arena Pool and Café Pekanbaru.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ardana., et all (2012) menyatakan bahwa profesionalisme adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Namun pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan sangat lemah dengan korelasi r 0,356. Angka tersebut menggambarkan bahwa profesionalisme kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan pekanbaru.

Hasil tanggapan kuesioner yang diisi oleh responden pada penelitian ini yaitu karyawan Arena Pool and Café Pekanbaru diketahui bahwa dengan pihak manajemen perusahaan bahwa ada permasalahan mengenai profesionalisme, disiplin kerja serta kinerja

karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari indikasi bahwa karyawan suka mencampur adukan masalah pribadi dengan pekerjaan, tidak fokus dalam jam kerja, tidak menggunakan seragam sesuai aturan, suka terlambat serta menggunakan ponsel selama jam kerja hal tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya kinerja karyawan.

Imawan (1997) dalam penelitiannya berpendapat bahwa profesionalisme menunjukkan hasil yang sesuai dengan standar teknis atau etika sebuah profesi. Sebuah aktivitas kerja, lazim berhubungan dengan penghasilan dalam bentuk uang, untuk menciptakan kadar profesionalisme dalam menjalankan misi institusi persyaratan dasarnya adalah tersedianya sumber daya manusia yang andal, pekerjaan yang lebih terprogram dan waktu yang tersedia pun guna melaksanakan program serta adanya dorongan dana yang memadai dan fasilitas yang memadai.

Upaya yang harus dilakukan adalah dengan cara pimpinan harus memberikan contoh yang baik terhadap karyawan, mulai dari datang tepat waktu, menggunakan seragam sesuai dengan ketentuan. Memberikan arahan kepada karyawan agar lebih profesional dan lebih baik dalam bekerja sehingga dengan demikian membantu meningkatkan kinerja karyawan serta lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada penelitian ini dapat diketahui bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan . hal ini dapat dilihat dari angka signifikansi sebesar sebesar $0,284 < 1,699$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$.maka hipotesis H2 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Arena Pool and Café Pekanbaru.

Dalam penelitian Zulkarinaen (2019) mengatakan sumber daya manusia yang digunakan ada baiknya yang memiliki disiplin kerja yang baik serta rasa profesionalisme yang tinggi, agar kinerja yang dihasilkan pun terasa lebih memuaskan, baik itu untuk diri sendiri, perusahaan maupun lingkungan kerja yang lain.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utomo dan Nurkhasanah (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang erat. Sehingga disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan paparan pada hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari angka signifikansi variabel lebih besar dari ketentuan signifikansi $0,636 > 0,05$. Maka hipotesis H1 ditolak, Hal ini menjelaskan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arena Pool and Café Pekanbaru.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari angka signifikansi variabel lebih kecil dari ketentuan signifikansi $0,005 < 0,05$.maka hipotesis H2 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Arena Pool and Café Pekanbaru.
3. Hasil output SPSS yang ditampilkan diatas menunjukkan angka F hitung sebesar 6,227 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Karena tingkat probabilitas signifikansi $0,006 < 0,05$ maka kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arena Pool and Café.
4. Terdapat pengaruh sebesar 30% yang diberikan dari masing-masing variabel profesionalisme (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 70% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti uraikan, maka beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan perlu memberikan arahan serta memperhatikan karyawan agar lebih profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar meningkatkan kinerja karyawan
2. Dari hasil tanggapan responden pada profesionalisme diperoleh hasil sudah baik sedangkan disiplin kerja memperoleh hasil sangat baik. Namun Arena Pool and café harus terus meningkatkan baik itu dari segi profesionalisme dan disiplin kerja agar lebih baik lagi kedepannya dan terus memberikan motivasi.
3. Untuk penelitian di masa mendatang, temuan ini dapat digunakan sebagai dasar studi kasus serta acuan atau tambahan referensi mengenai pembahasan yang berkaitan dengan hasil kinerja karyawan yang di pengaruhi Profesionalisme, serta disiplin kerja
4. Untuk penelitian di masa selanjutnya diharapkan saat melakukan penyebaran kuesioner sebagai peneliti memperhatikan waktu penyebaran kuesioner, memilih dan memastikan waktu dimana responden memiliki waktu untuk dapat ditemui.

Daftar Pustaka

- Amin, M. (2021). Pengaruh Profesionalisme Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. *Jurnal Ilmiah*, 8.
- Bolung, G. R., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). The Influence Of Professionalism And Skills On Job Satisfaction And The Impact On Performance Of Employees Of Regional Development Planning In North Sulawesi Province. In *Pengaruh Profesionalisme.....* 3238 *Jurnal Emba* (Vol. 6, Issue 4).
- Cabang, K., Kartono, M., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Malang, K. (2018). *Pengaruh Profesionalisme Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara* (Vol. 1, Issue 1).
- Ekhsan. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1.
- Febriansyah, Risky Eka. (2018). *Buku Ajar Sdm* (Septi Budi Sartika (Ed.); Pertama, Issue Sumber Daya Manusia). Umsida Press.
- Hasibuan. (2017). *Etika Profesi (Profesionalisme Kerja)* (Hasibuan (Ed.); Pertama). Uisu Press.
- Mahmudah, E. W. (2020). Buku Referensi Kinerja Pada Perusahaan Multi Nasional. In *Cv. Revka Prima Media* (Vol. 1, Issue 69).
- Priyono Dolly, H. P., Latif, N., Taufiq, A., & Tinggi, S. (2022). *Pengaruh Profesionalisme Kerja, Disiplin Kerja Dan Pendidikan Terhadap Kineja Prajurit Dan Pegawai Negeri Sipil Di Kosek Ii Makassar* (Vol. 5, Issue 6). [Http://Jiip.Stkipyapisdmpu.Ac.Id](http://Jiip.Stkipyapisdmpu.Ac.Id)
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori,Aplikasi Dan Studi Empiris)* (Pertama).
- Rahmadani, R. T., Arenawati, A., & Widyastuti, Y. (2021). Pengaruh Tingkat Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2). <https://doi.org/10.31506/Jap.V11i2.10076>
- Rizkiah, R., Setiadi, P. B., Tinggi, S., & Makardhika, I. E. (2022). Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja, Dan Masa Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Di Era New Normal Pada Pt Trustlog Total Solusin

Surabaya Oleh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3).

Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). In *Journal Of Accounting & Management Innovation* (Vol. 2, Issue 1).

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.

Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal Of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).

Utomo. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Permata Motor Kadipaten Kabupaten Majalengka* (Vol. 1, Issue 7).

Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2021). *Ekonometrika (Teknik Dan Aplikasi Dengan Spss)*. Mandala Press.