



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI DINAS KOPERASI DAN UKM KOTA LUBUKLINGGAU

Antoni Pestaria¹, Ronal Aprianto², Yulpa Rabeta³, Dino Martiano⁴

¹Universitas Bengkulu

^{2,3,4}Universitas Bina Insan

Email : ¹pestaria@bps.go.id, ²ronal.gbs@gmail.com, ³yulpa_rabeta@univbinainsan.ac.id,
⁴dinomartiano77@gmail.com

ABSTRAK

Peneliti melihat adanya masalah komunikasi yang kurang baik antara pimpinan dan bawahan karena masih adanya sikap tidak peduli kepada sesama pegawai. Tujuannya untuk melihat Apakah Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja, dan motivasi sebagai variabel intervening apakah mampu memediasi Pengembangan karir dan Budaya organisasi terhadap kinerja. Observasi dan *interview* digunakan sebagai metode pengumpulan datanya dengan variabel pengembangan karir (X_1) dan budaya organisasi (X_2). Hasilnya didapatkan bahwa kedua variabel berpengaruh terhadap kinerja (Y) seorang pegawai, maka diperoleh nilai $F_{hitung} = 13,781$ sedangkan $F_{tabel} = 2,85$, signifikan secara simultan $0,000 < (\alpha) = 0,05$, $df = n - k = 42 - 2 - 1 = 39$ sebesar $F_{tabel} = 2,85$. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan hasil dari Path analisis motivasi (Z) memediasi pengaruh kedua variabel tersebut terhadap (Y) bahwasanya ada pengaruh yang signifikan. Diperoleh $F_{hitung} = 12,060$, $F_{tabel} = 2,85$ signifikannya $0,000 < (\alpha) = 0,05$, $df = n - k = 42 - 2 - 1 = 39$ sebesar $F_{tabel} = 2,85$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi terbukti bahwasanya hubungan yang dimiliki penelitian ini positif dan signifikan.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Researchers see a problem of poor communication between leaders and subordinates because there is still an attitude of not caring about fellow employees. The aim is to see whether career development and organizational culture have an effect on performance, and whether motivation as an intervening variable is able to mediate career development and organizational culture on performance. Observation and interviews were used as data collection methods with career development variables (X_1) and organizational culture (X_2). The results show that both variables affect the performance (Y) of an employee, so the value of $F_{count} = 13,781$ while $F_{table} = 2.85$, simultaneously significant $0.000 < (\alpha) = 0.05$, $df = n - k = 42 - 2 - 1 = 39$ of $F_{table} = 2.85$. This causes H_0 to be rejected and H_a accepted. And the results of the Path analysis of motivation (Z) mediate the effect of the two variables on (Y) that there is a significant effect. It is obtained that $F_{count} = 12.060$, $F_{table} = 2.85$, significance is $0.000 < (\alpha) = 0.05$, $df = n - k = 42 - 2 - 1 = 39$ of $F_{table} = 2.85$. So H_0 is rejected and H_a is accepted. So it is evident that the relationship that this study has is positive and significant.

Keywords: Career Development, Organizational Culture, Employee Motivation and Performance.



I. PENDAHULUAN

Didalam pekerjaan ada semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif bagi pegawai untuk meraih jenjang yang lebih tinggi yaitu pengembangan karir untuk meningkatkan rasa kepercayaan diri. Tidak hanya pengembangan karir yang menjadi acuan didalam kinerja ada faktor budaya organisasi yang sangat memberikan efek yang besar terhadap kinerja, salah satunya faktor penggerak untuk meningkatkan mutu seorang pegawai dalam meningkatkan komitmen mereka dan kekompakan mereka dalam pencapaian tujuan, Dan motivasi mampu mendorong kinerja pegawai itu kearah yang lebih positif dan lebih baik.

Keadaan dengan peningkatan status individu suatu organisasi dalam karirnya yang telah ditentukan disebut pengembangan karir (Pardamean, 2021). Banyak aspek disini yang dimaksud salah satunya melakukan kegiatan mandiri dengan tujuan mencapai suatu rencana yang telah dibuat

(Zamrodah, 2016) menjelaskan bahwanya budaya organisasi berperan mengatur cara pegawai suatu organisasi memecahkan masalah peluang dengan dasar nilai dan asumsi bersama. Jika budaya organisasinya baik, maka berpengaruh terhadap kinerja yang baik juga, begitupun sebaliknya. Sebab fungsi penting budaya organisasi ialah saling mengerti, saling mengawasi dan mensejahterakan hubungan sosial

Menurut (Mangngi et al., 2018) dengan adanya dorongan motivasi atasan kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini karena motivasi berfungsi sebagai

aspek yang menggerakkan seseorang menjadi lebih baik lagi dalam mencapai suatu tujuan.

Adanya tujuan penelitian ini yakni mengetahui besar pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja seorang pegawai, dan apakah motivasi dapat meningkatkan rasa kepercayaan diri seorang pegawai dalam meningkatkan karir dan menciptakan lingkungan yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian disini saya melihat adanya masalah bagaimana komunikasi sangatlah berpengaruh terhadap pegawai, komunikasi antar pegawai maupun pemimpin terhadap bawahannya. Karena masih adanya sikap tidak peduli kepada sesama pegawai contoh jika seorang pemimpin saat berada diluar kantor pegawai mulai sibuk dengan diri sendiri, Sebaliknya seorang pemimpin kurang memperhatikan bawahannya mengakibatkan pengembangan didalam kinerja itu sendiri bisa terhambat sehingga pegawai menjadi malas dan kurang efektif. Ini akibatnya kurangnya komunikasi antara bawahan dan pimpinan. Kinerja semakin menurun kurangnya kenyamanan didalam lingkungan kerja, kualitas kerja dan kurangnya kerjasama berorganisasi dilingkungan kerja pegawai satu sama lainnya sibuk dengan diri sendiri/individual yang menjadikan kerjasama tidak terbentuk didalam organisasi, kurangnya motivasi didalam diri pegawai menjadikan kinerja semakin tidak menunjukkan hasil yang positif. Berdasarkan permasalahan yang ada dilatar belakang, maka peneliti akan berinisiatif untuk membahas topik



dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening “

II. METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Dinas Koperasi dan UKM kota lubuklinggau adalah tempat pelaksanaan penelitian ini. Alamatnya di Jalan Garuda Merah No.252a, Bandung Kanan, Lubuk Linggau Bar. II, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan 31613, Indonesia, Telp. (0733) 451759.

Populasi dan Sampel

Seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UKM yang berjumlah 42 orang pegawai, 30 orang berstatus PNS, dan 12 orang berstatus TKS digunakan sebagai populasi penelitian.

Sedangkan sampel yang digunakan berjumlah 42 orang pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Lubuklinggau. Teknik sampling jenuh digunakan sebagai teknik sampling penelitian ini.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Penyebaran kuesioner terhadap 30 pegawai Dinas Koperasi dan UKM yang ada di Kabupaten Musi Rawas dilakukan untuk uji validitas penelitian. Bila hasilnya valid dan reliable, dilanjutkan penyebaran sampel ke 42 pegawai Dinas Koperasi dan UKM yang ada di kota lubuklinggau.

Dengan menggunakan metode Enther dan *tools* SPSS Versi 22 untuk pengujian validitas, nantinya dilihat nilai korelasi tiap indikatornya. Sedangkan untuk analisis reliabilitasnya dilihat nilai korelasinya. Kemudian dilakukan perbandingan dengan nilai r_{tabel} menggunakan taraf signifikan ($\alpha = 5\%$) dan $N = 30$ dengan nilai $r_{tabel} =$

0,361. Dikatakan valid bila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Begitupun sebaliknya. (Sugiyono, 2017).

Berikut table 1 yang merupakan hasil pengujian validitas variabel Pengembangan Karir (X^1), Budaya Organisasi (X^2), Motivasi (Z), dan Kinerja (Y):

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Motivasi (Z), dan Kinerja (Y)

Variabel	Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
Pengembangan Karir (X^1)	X1.1	0.764	0,361	Valid
	X1.2	0.835	0,361	Valid
	X1.3	0.817	0,361	Valid
	X1.4	0.836	0,361	Valid



Budaya Organisasi (X²)	X1.5	0.848	0,361	Valid
	X1.6	0.774	0,361	Valid
	X1.7	0.668	0,361	Valid
	X1.8	0.791	0,361	Valid
	X2.1	0.688	0,361	Valid
	X2.2	0.661	0,361	Valid
	X2.3	0.765	0,361	Valid
	X2.4	0.695	0,361	Valid
	X2.5	0.713	0,361	Valid
	X2.6	0.673	0,361	Valid
	X2.7	0.635	0,361	Valid
	X2.8	0.686	0,361	Valid
Motivasi (Z)	X2.9	0.683	0,361	Valid
	X2.10	0.610	0,361	Valid
	X2.11	0.601	0,361	Valid
	X2.12	0.473	0,361	Valid
	Z.1	0.510	0,361	Valid
	Z.2	0.499	0,361	Valid
	Z.3	0.497	0,361	Valid
	Z.4	0.521	0,361	Valid
	Z.5	0.646	0,361	Valid
	Z.6	0.670	0,361	Valid
	Z.7	0.607	0,361	Valid
	Z.8	0.550	0,361	Valid
Kinerja (Y)	Z.9	0.512	0,361	Valid
	Z.10	0.665	0,361	Valid
	Z.11	0.482	0,361	Valid
	Z.12	0.418	0,361	Valid
	Y.1	0.364	0,361	Valid
	Y.2	0.700	0,361	Valid
	Y.3	0.432	0,361	Valid
	Y.4	0.470	0,361	Valid
	Y.5	0.431	0,361	Valid
	Y.6	0.466	0,361	Valid
	Y.7	0.429	0,361	Valid
	Y.8	0.617	0,361	Valid
	Y.9	0.468	0,361	Valid
	Y.10	0.491	0,361	Valid

Sumber : Data Primer Tahun 2022 di olah SPSS Versi 22

Pada tabel 1 di atas menunjukan bahwa berdasarkan hasil perhitungan uji validitas yang dilakukan pada 30 responden di Dinas Koperasi dan UKM

kabupaten Musi Rawas dengan pernyataan yang diajukan. Nilai terkecil 0,364 oleh r_{tabel} 0,361 terletak diatas. Artinya bahwa keseluruhan

indikatornya valid dan layak sebab

$r_{hitung} > (CITC) r_{tabel}$ pada signifikan 5%.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X₁), Budaya Organisasi (X₂), Motivasi (Z), dan Kinerja (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	r_{tabel} product moment	Ket
Pengembangan Karir (X ₁)	0.940	0,361	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0.914	0,361	Reliabel
Motivasi (Z)	0.866	0,361	Reliabel
Kinerja (Y)	0.801	0,361	Reliabel

Sumber : Data Primer Tahun 2022 di olah SPSS Versi 22

Tabel 2 diatas menjelaskan bahwa 4 variabel terkait memiliki nilai *Cronbach's Alpha* = 0,361 hal ini dinyatakan reliable. Nilai r_{tabel} $n=30$, $\alpha=5\%$ sebesar 0,361.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Hasil penelitian bahwa Koefisien korelasi antara variabel pengembangan karir (X₁) terhadap kinerja (Y) memiliki hubungan signifikan bagi kinerja (Y) dengan Tingkat Signifikan = $0,000 < (\alpha) 0,05, df (n-2) 42 -2 = 40$, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $4.162 > 1,684$. Hal ini menyebabkan H_a diterima, dan H_1 ditolak.

Hasil ini sesuai dengan penelitian (Wiliandari, 2019), mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Didapatkan $t_{tabel} < t_{hitung}$ yakni $1,739 < 2,659$, $df = 17$, dan signifikan 5%. maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian bahwa Koefisien korelasi antara variabel budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja (Y) memiliki hubungan signifikan bagi kinerja (Y) dengan Tingkat Signifikan = $0,001 < (\alpha) 0,05, df (n-2) 42 -2 = 40$, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $3.534 > 1,684$. Hal ini menyebabkan H_a diterima, dan H_1 ditolak.

Hasil ini sesuai dengan penelitian (Wardani et al., 2016), mengenai pengaruh asas keakraban (X₁) dengan Kinerja Karyawan (Y) didapatkan sig t $(0,002) < \alpha = 0,05$ sehingga pengaruh variabel X₁ terhadap Y tergolong signifikan. Sedangkan pengaruh asas integritas (X₁) terhadap Kinerja Pegawai didapatkan sig t $(0,000) < \alpha = 0,05$. Sehingga pengaruh variabel X₁ pun tergolong signifikan.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian bahwa koefisien korelasi antara variabel pengembangan

karir (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y) memiliki hubungan signifikan secara simultan. Didapatkan $F_{hitung} = 13,78$, $F_{tabel} = 2,85$, Tingkat Signifikan $0,000 < (\alpha) = 0,05$, $df = n - k = 42 - 2 - 1 = 39$ adalah sebesar $F_{tabel} = 2,85$. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak, H_a diterima dan terbukti H_3 diterima kebenarannya di Dinas Kota Lubuk Linggau.

Hasil ini sesuai dengan penelitian (Winarno, n.d.) mengenai pengaruh signifikan pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom, Didapatkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24.118 > 3.14$), tingkat signifikasi $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Motivasi Memediasi Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Hasil penelitian bahwa Koefisien korelasi antara variabel motivasi (Z) memediasi pengembangan karir (X_1) memiliki pengaruh signifikan bagi kinerja (Y) dengan Tingkat Signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0,05$, $df (n-2) 42 - 2 = 40$, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $3,916 > 1,684$. Hal ini menyebabkan H_a diterima, dan H_4 Motivasi ada pengaruh terhadap X_1 dan Y.

Hasil ini sesuai dengan penelitian (Putri & Frianto, 2019) mengenai pengembangan karir di PT. Baraya Indonesia (Persero) ada pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di PT tersebut. Didapatkan H_3 diterima dengan probabilitas $0,000 < 0,05$, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,363 > 1,65$), nilai Standardized dan Unstandardized Estimates berturut-turut 0,905 dan 1,13. Artinya, motivasi pegawai perusahaan ikut meningkat bila pengembangan karier perusahaan meningkat.

Motivasi Memediasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian bahwa Koefisien korelasi antara variabel motivasi (Z) memediasi budaya organisasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan bagi kinerja (Y) dengan Tingkat Signifikan $= 0,007 < (\alpha) 0,05$, $df (n-2) 42 - 2 = 40$, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,839 > 1,684$. Hal ini menyebabkan H_a diterima, dan H_5 Motivasi ada pengaruh terhadap X_2 dan Y.

Hasil ini sesuai dengan penelitian (Zamrodah, 2016) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi signifikan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja artinya motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh budaya yang ada dalam lingkungan kerja.

Motivasi Memediasi Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian bahwa Koefisien korelasi antara variabel motivasi (Z) memediasi pengembangan karir (X_1) dan budaya organisasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan bagi kinerja (Y) secara simultan. Didapatkan bahwa tingkat Signifikan $0,000 < (\alpha) = 0,05$, $df = n - k = 42 - 2 - 1 = 39$, $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $12,060 > 2,85$. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak, H_a diterima dan terbukti H_6 diterima kebenarannya di Dinas Koperasi dan UKM Kota Lubuk Linggau.

Hasil ini sesuai dengan penelitian (Pardamean, 2021) yang menyebutkan bahwa pengembangan karir dan budaya organisasi berpengaruh bagi motivasi kerja. Didukung dengan penelitian deskriptif lainnya, bahwa di KPP Pratama Bandung Ciradas pengembangan karir dan budaya organisasinya terletak direnranf menuju

baik. Sehingga kedua variabel ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

IV. KESIMPULAN

Berikut kesimpulan dari penelitian ini :

1. Hasil analisis yang dilakukan didapatkan bahwa hubungan positif dan signifikan yang dimiliki variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja, dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya, benar adanya jika variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja.
2. Hasil analisis yang dilakukan didapatkan bahwa hubungan positif dan signifikan yang dimiliki variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya, benar adanya jika variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja
3. Hasil analisis yang dilakukan didapatkan bahwa hubungan positif dan signifikan yang dimiliki variabel pengembangan karir dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$. Artinya, benar adanya jika variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja
4. Hasil analisis yang dilakukan terbukti bahwasanya kinerja yang dimediasi pengembangan karir pada variabel motivasi adalah signifikan yang mana $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya, motivasi memediasi pengembangan karir terhadap kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan.
5. Hasil analisis yang dilakukan terbukti bahwasanya kinerja yang dimediasi budaya organisasi pada variabel motivasi adalah signifikan yang mana $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya, motivasi memediasi budaya organisasi ada

hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja

6. Hasil analisis yang dilakukan terbukti bahwasanya kinerja yang dimediasi pengembangan karir dan budaya organisasi pada variabel motivasi adalah signifikan yang mana $F_{hitung} > F_{tabel}$. Artinya, motivasi memediasi pengembangan karir dan budaya organisasi ada hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*.
- Asis Rahman, Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2).
- Edy Sutrisno. (2018). *Budaya Organisasi* (ke-5). PRENADAMEDIA GROUP.
- Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2016). *Prodi manajemen*. 82–94.
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Lukman, M., Prabowo, S., & Brawijaya, U. (n.d.). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Coffee Shop di Kota Malang)*. 1–14.
- Mangngi, R. F., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia

- (PERSERO) Cabang Kupang. *Journal of Management*, 7(2), 207–224.
- Pandi Afandi. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Konsep dan Indikator* (Pandi Afandi (ed.); 2021st ed.). ZANAF.
- PARDAMEAN, K. H. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kpp Pratama Bandung Cicadas*. 1–16. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/51836>
- Prakoso, M. T. R., & Farida, N. (2018). DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITICAL Tahun 2018, Hal 1-7 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>. *Journal Of Social And Political*, 1–7.
- Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 1–10.
- Rosyidawaty, S. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP Kinerja karyawan Di TELKOMSEL REGIONAL JAWA BARAT Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen Prodi Magister Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis , U. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 428–503.
- Saputra, K., Jafar, A. K., & Fasa, M. iqbal. (2022). *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*. 4, 260–279. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i3.805>
- Sugiyono. (2017a). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN Kuantitatif dan kualitatif, dan RdanD* (Sugiyono (ed.); 28th ed.). ALFABETA.
- Surajiyo dkk. (2020). *PENELITIAN SUMBER DAYA MANUSIA, Pengertian, Teori dan Aplikasi* (2020th ed.). CV BUDI UTAMA.
- Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65. [ttp://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1213/1395](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1213/1395)
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Winarno, A. (n.d.). *KINERJA KARYAWAN DI DANA PESNIUN TELKOM THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE TELKOM PESNSION FUND* Penelitian ini dilatar belakangi permasalahan tentang bagaimana cara perusahaan dapat meningkatkan k.
- Zamrodah, Y. (2016). 濟無No Title No Title No Title. 15(2), 1–23. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3869> EFEK MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINANTRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN