

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Buah Batu Kota Bandung

The Influence Of Career Development And Organizational Culture On Employee Performance At Pt Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Buah Batu Kota Bandung

Muhammad Wahyu¹, Bachruddin Saleh Luturlean²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, Muuhammadwahyu@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, Bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Kelancaran kegiatan operasional perusahaan bergantung pada sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan salah satu yang berperan penting ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat di perhatikan dari pengembangan karir, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan efektif di sebuah organisasi merupakan efek dari budaya organisasi itu sendiri. Hal ini dikarenakan budaya organisasi dapat menjadi salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan dalam berperilaku sesuai dengan harapan organisasi. Tujuan dari penelitian ini yaitu ingin mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deksriptif dengan metode penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera yaitu sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sample dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengembangan karir dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci-pengembangan karir, budaya organisasi, kinerja karyawan

Abstract

The smooth running of a company's operational activities depends on the resources owned by the company, one of which plays an important role is human resources. Human resources can be considered from career development, organizational culture, and employee performance. Effective employee performance in an organization is an effect of the organizational culture itself. This is because organizational culture can be a work guideline that can be a reference for employees to behave in accordance with organizational expectations. The aim of this research is to find out how career development and organizational culture influence employee performance. This research is descriptive research with quantitative research methods. The sample used in this research was employees of PT Bank Pembangunan Daerah Sumatra, namely 60 respondents. The sampling technique uses the saturated sample method. The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis. Based on the research results, it was found that career development had a partial and significant effect on employee performance, organizational culture had a partial and significant effect on employee performance, and career development and organizational culture had a simultaneous and significant effect on employee performance.

Keywords-career development, organizational culture, employee performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting didalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, di Perusahaan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat seorang pegawai sebagai perencana dan pelaksana pembangunan perlu dibina dan dikembangkan, agar memiliki kemampuan, motivasi kerja, berdedikasi dan disiplin tinggi serta berprestasi dalam meningkatkan performasi perusahaan. Hal ini berkaitan dengan hakekatnya pegawai sebagai yang jadi pemikir, perencana dan pelaksana pembangunan melalui organisasi yang dijalankan dimana mereka bekerja sehingga perusahaan bisa bersaing menghadapi kompetisi. Pada sebuah organisasi harus memiliki kinerja, kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan di bidangnya. Kinerja karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik dan tujuan perusahaan dapat

tercapai. Menurut Wibowo (2010:7) kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaannya tersebut.

Diantara banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, faktor pengembangan karir dan budaya organisasi diduga sebagai faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Faktor lain yang juga turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi itu sendiri. Sutrisno (2010) menjelaskan bahwa, kinerja karyawan yang efektif dan efisien di sebuah organisasi merupakan efek dari budaya organisasi itu sendiri. Hal ini dikarenakan budaya organisasi dapat menjadi salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan dalam berperilaku sesuai dengan harapan organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan mendorong kinerja karyawan dan perusahaan dikarenakan akan memberikan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus terpaksa dengan adanya birokrasi formal dan kaku yang menghalangi tumbuhnya inovasi dan motivasi (Chatman et al: 2014).

PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Utama memiliki budaya organisasi yang sangat baik. Setiap karyawan Bank Nagari terdorong untuk menjalankan *core value* yang telah ditetapkan Perusahaan dalam Bekerja. Budaya Organisasi tercermin dalam pilar budaya kerja PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat. Lima sikap yang dianut segenap jajaran PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dalam mencapai Misi yaitu bertaqwa, kebersamaan, profesional, berorientasi bisnis, dan loyal. Berdasarkan budaya organisasi yang ditularkan Bank Nagari terhadap setiap jajarannya tergambar bahwa bank nagari memberikan kebebasan kepada jajarannya untuk dapat merasa bahwa mereka merupakan bagian penting bagi perusahaan dalam mencapai misi yang telah ditetapkan.

Fenomena tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Buah Batu Kota Bandung”

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Pengembangan Karir

Pengembangan karier menurut Flipppo dalam Priansa (2017:118) adalah serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah, tetapi masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan, dan memberikan makna bagi kehidupan pegawai. Pengembangan karier dinilai sangat penting dalam setiap individunya untuk meningkatkan kompetensi serta kapabilitasnya.

B. Budaya Organisasi

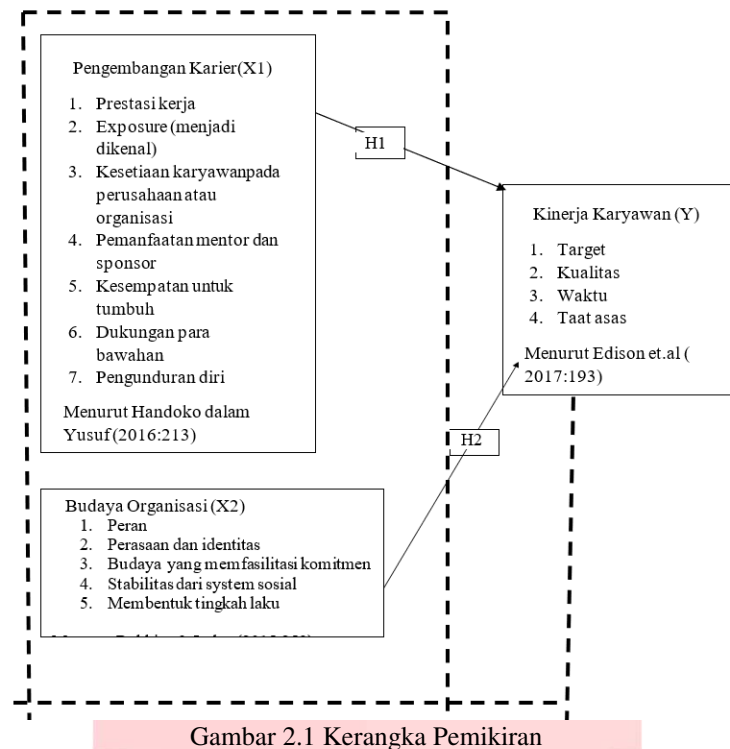
Menurut Robbins & Judge (2015:96) menyatakan budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagai arti dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

C. Kinerja Karyawan

Edison et al (2016:190) menjelaskan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan kesepakatan antar pihak. Hal ini dapat dicontohkan dalam penandatanganan perjanjian kerja, tertulis apa tugas yang akan dikerjakan selama menjalankan kerja berdasarkan ikatan kerja tersebut. Maka, ukuran kinerjanya adalah bagaimana seseorang atau kelompok menjalankan kerja yang sesuai dengan yang tertuliskan.

D. Kerangka Pemikiran

Berikut ini kerangka pemikiran penelitian “Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”.



III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang dilakukan adalah penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019: 206) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Desain penelitian pada penelitian ini menggunakan rancangan penelitian eksplanatori. Sugiyono dalam Siregar (2019: 4) mengungkapkan bahwa *Explanatory research* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan dan penelitian ini berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Oleh karena itu, dalam penelitian ini nantinya akan dijelaskan mengenai adanya hubungan interaktif atau timbal balik antara variabel yang akan diteliti.

A. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Buah Batu kota Bandung. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018: 85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, penulis memilih sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Buah Batu kota Bandung.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Tabel 4.1 Hasil Analisis Deskriptif

No	Variabel	Presentase Variabel	Keterangan Variabel
1	Pengembangan Karir	87%	Sangat Baik
2	Budaya Organisasi	86%	Sangat Baik
3	Kinerja Karyawan	85%	Sangat Baik

Pada tabel diatas diketahui bahwa presentase variabel pengembangan karir adalah sebesar 87% dan masuk kedalam kategori sangat baik. Variabel budaya organisasi memperoleh nilai 86% dan masuk kedalam kategori sangat baik. Dan variabel kinerja karyawan memperoleh nilai 85% dan masuk kedalam kategori sangat baik.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas

mempunyai distribusi normal atau tidak, nilai residualnya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual normal atau mendekati normal. Berikut ini akan di sajikan hasil uji normalitas menggunakan *software* SPSS versi 25 for windos:

Tabel 4.2 Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.14644126
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.086
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,093 dan nilai tersebut lebih dari nilai signifikan 0,05 atau ($0,093 > 0,05$) dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika $VIF < 10$ dan tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi Multikolinieritas, tetapi jika $VIF > 10$ dan tolerance $> 0,1$ maka terjadi Multikolinieritas.

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.064	2.824		2.501	.000		
	Pengembangan	.412	.122	.558	3.387	.000	.931	1.075
	Karir							
	Budaya Organisasi	.230	.113	.334	2.031	.000	.931	1.075

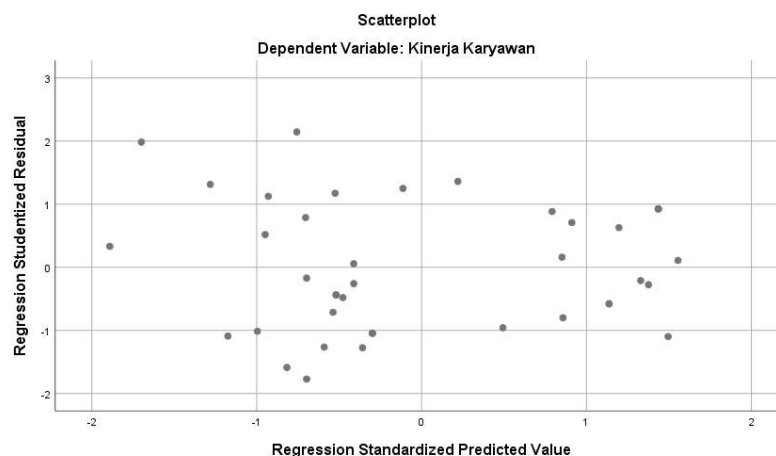
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF pada variabel pengembangan karir (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) adalah sebesar 1.075 yang artinya $1,075 < 10$ dan lolos uji. Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai tolerance value sebesar 0,931, yang artinya $0,931 > 0,1$ maka tidak ada korelasi antar variabel-variabel bebas.

3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastitas. Dalam uji ini, apabila hasilnya sig $> 0,05$ maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas, model yang baik ialah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.1 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa diagram pancar tidak membentuk pola tertentu maka regresi tidak

mengalami gangguan heteroskedastisitas.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu pengembangan karir (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang dilakukan pada 60 responden yang merupakan karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Buah Batu Bandung. Adapun analisis persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan software IBM SPSS versi 25 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.064	2.824		2.501
	Pengembangan Karir	.412	.122	.558	3.387
	Budaya Organisasi	.230	.113	.334	2.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti(2023)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.9 , diperoleh bentuk persamaan sebagai berikut: $Y = 7.064 + 0,412 X_1 + 0,230 X_2$

Dari persamaan yang di peroleh dapat diketahui bahwa nilai konstanta adalah sebesar 2,367. Nilai konstanta tersebut menunjukan bahwa variabel terikat, yaitu kinerja karyawan, apabila tidak dipengaruhi oleh pengembangan karir (X1) dan budaya organisasi (X2) maka besar rata-rata perilaku konsumtif akan bernilai 7.064.

Koefisien regresi pengembangan karir adalah sebesar 0,412 dan bernilai positif. Hal tersebut menunjukan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Dengan koefisien regresi sebesar 0,412, diartikan bahwa apabila pengembangan karir bertambah sebanyak satu maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,412 dari pengembangan karir.

Pada budaya organisasi, koefisien regresi adalah sebesar 0,230 dan bernilai positif. Dari hasil tersebut diketahui bahwa adanya hubungan yang searah antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Dengan koefisien sebesar 0,230, maka diartikan bahwa apabila budaya organisasi bertambah sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,230 dari budaya organisasi.

D. Uji T(Parsial)

Pengujian Hipotesis secara parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hipotesis untuk pengujian secara parsial yang digunakan adalah:

1. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H0 : Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ha : Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H0 : Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hb : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah:

1. $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari Pengembangan karir dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Pengembangan karir dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Untuk menentukan nilai t tabel, maka diperlukan adanya derajat bebas dengan rumus:

- a. Derajat Kebebasan (df) = $(n - k - 1)$ dan Tingkat Ketelitian (α) = 5%
- b. n = Jumlah Sampel, $n = 60$
- c. k = Jumlah Variabel yang digunakan, $k = 3$
- d. Derajat Kebebasan (df) = $n - k - 1 = 60 - 3 - 1 = 56$

Tabel 4.5 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.064	2.824		.000
	Pengembangan Karir	.412	.122	.558	.000
	Budaya Organisasi	.230	.113	.334	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti(2023)

Berdasarkan tabel diatas maka hasil perhitungan t tabel yaitu $5\%:2= 2,5\%$, df (n-1, 60-1= 59) dan hasil yang diperoleh untuk t tabel yaitu 1.67065. Berikut penjabaran mengenai hasil uji t:

1. Pengembangan Karir (X1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel pengembangan karir (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 3.387 dengan nilai signifikan kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh pengembangan karir secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Budaya Organisasi (X2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel budaya organisasi (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 2.031 dengan nilai signifikan kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Uji F(Simultan)

Uji F yang bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F dapat di lihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1263.862	2	631.931	93.626	.000 ^b
	Residual	384.722	57	6.750		
	Total	1648.583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengembangan Karir

Sumber: Data diolah oleh peneliti(2023)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.12, hasil perhitungan F tabelnya $t= 5\%$, df 1 (3-1) = 2) dan df2 (60-3- 1=56) maka hasil Ftabel adalah 3,15 sehingga nilai Fhitung > Ftabel (93.626 > 3.15) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel Lingkungan pengembangan karir (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

F. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi setelah di observasi dibagi menjadi sub-kelompok, melakukan regresi untuk menginvestigasi hubungan antara variabel predictor (X) dan variabel criterion (Y) untuk masing-masing subkelompok. Untuk menentukan apakah ada variabel moderator, beberapa peneliti membandingkan nilai koefisien determinasi (R^2) dari masing-masing regresi. Regresi yang memiliki nilai koefisien determinasi lebih tinggi dianggap memiliki nilai prediktif yang lebih baik. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.758	2.59798

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,876 dan R Square (R^2) adalah 0,767. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi. Cara untuk menghitung R Square menggunakan koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,876)^2 \times 100\% \\
 &= 76,7\%
 \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi sebesar 76,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yang terdiri dari pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 76,7% sedangkan sisanya 23,3% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisa dan penelitian ini seperti motivasi kerja, dispensasi, pelatihan kerja, dan lain-lain.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah diteliti maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- A. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel pengembangan karir masuk kedalam kategori sangat baik.
- B. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel budaya organisasi masuk kedalam kategori sangat baik.
- C. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan masuk kedalam kategori baik.
- D. Hasil uji t variabel pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat cabang Buah Batu Bandung.
- E. Hasil uji t variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat cabang Buah Batu Bandung.
- F. Berdasarkan hasil uji f menyatakan bahwa pengembangan karir dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat cabang Buah Batu Bandung.

REFERENSI

- Ali, M. (2018). *The Influence of Motivation, Transactional Leadership, Organizational Culture on Performance*. Atlantis Press, 354-357.
- Arifianti, D. R., & Safitri, R. (2022). Pengaruh Career Development Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *slamic Banking and Finance*, 488-498.
- Azizi, P., Karlinda, A. E., & Sopali, M. F. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Padang. *JISAMAR*, 539-545.
- Bolung, F. M., Sentosa, E., & Marnis. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta. *Oikonomia, XVII no II*, 141- 154.
- Budiarjo, S., HS, E. W., & Fuady, R. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang. *DHARMA EKONOMI*, 37-52.
- Dharma, A. Kurniawan. (2018). Influence of Career Development and Motivation to Employee Performance Through Organizational Commitment in Institutional Development Section of Education Diniyah and Pondok Pesantren Office Of Ministry of South Jakarta Religions
- Fauziah, J., Pongtuluran, J., & Aziz, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, VIII, 43-52.
- Jackson, M. a., & Dessler. (2015, 1 19). *Pengertian Sumber Daya Manusia*. From Binus: http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/RS1_2015_1_1309_Bab2.pdf
- Kurniawan, A. D., Dr. Abdul Rivai, SE, M.Si, & Dr. Suharto SE. MS. (2018). Influence of Career development and motivation to Employee Performance through Organizational Commitment in Institutional development Section of Educational Diniyah and Pondok Pesantren Office of Ministry of South Jakarta Religious. *IJBASS*, 17-32.
- Marpaung, F. K., Rangkuti, D. A., Ryantono, A. F., & William. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii Medan. *Jurnal Manajemen*, 117- 128.
- Nilam, Novitri. S.(2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda
- Ozora, N. M., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pangansari Utama (Psu) Freeport Project. *Jurnal EMBA, VII No.III*, 3688- 3697.
- Rijanto, A., & Mukaram. (2018). (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *urnal Riset Bisnis dan Investasi*, 35-47.
- Rismawati, & Yunuresta, M. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Starbucks Coffee. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, X, 17-18.
- Santoso, W. E., & Moeins, A. (2019). The Effect Of Organizational Culture, Motivation And Training On Employee Planning Board Of West Java Province. *DIJMS*, 37-56.
- Sari, N. N. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 620-630.
- Sri Tiyaniti, V. J. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen(JRMM)*, 1-6.
- Sugiyono. (2020, 7 1). *Metode Penelitian*. From Stei.ac.id: <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=metode+penelitian+menurut+sugiyono+2019>
- Sunarsi, D., & Yuliani, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Tangerang. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 21-30.