

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BESAR INTAN GEMILANG TANGERANG SELATAN

Anisa Wardania¹, Suwanto²

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
anisawardania5@gmail.com, dosen01816@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:

*Work Culture, Career Development,
Employee Performance*

JM Classification:

Accessible

DOI:

<https://doi.org/10.65978/jm.v3i1.107>

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of Work Culture and Career Development on Employee Performance at PT Besar Intan Gemilang. This research employs a quantitative method with an associative descriptive approach. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive test, classical assumption test, simple and multiple linear regression analyses, and hypothesis testing assisted by SPSS version 27. The results show that the Work Culture variable (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y), indicated by t-value as much $6.156 > 1.670$ and a significance value of $0.000 < 0.05$, means that H_{01} is rejected and H_{a1} accepted. The Career Development variable (X2) does not have a significant partial effect on Employee Performance (Y), with a t-value of $1.122 < 1.670$ and significance value of $0.266 > 0.05$, meaning H_{02} is accepted and H_{a2} rejected. Simultaneously, Work Culture (X1) and Career Development (X2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y), shown by an F-value of $19.145 > 3.15$ and significance value of $0.000 < 0.05$, these means that of H_{03} and are acceptance of H_{a3} . The coefficient of determination (R^2) is 0.382 or 38%, indicating Work Culture and Career Development collectively contribute 38% to Employee Performance, while remaining 62% is influenced by other factors which is not assessed on this research. Therefore, the regression models appeared are valid have contributions variables to Employee Performance at PT Besar Intan Gemilang, Tangerang Selatan.

I. PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja yang diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dimana defenisi kinerja karyawan secara umum merupakan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Menurut Hasibuan (2019: 94) “kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya”.

PT Besar Intan Gemilang adalah badan usaha berbentuk Perseroan Terbatas yang telah memiliki legalitas lengkap sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Republik Indonesia. PT Besar Intan Gemilang bergerak di berbagai bidang perdagangan eceran (pakaian, alas kaki, kosmetik, obat tradisional, dan farmasi) serta platform digital komersial. PT Besar Intan Gemilang berlokasi di The Mozia Blok E5 No. 9, BSD Desa Lengkong Kulon, Kec. Pagedangan, Kota. Tangerang Selatan, Provinsi Banten Kode Pos: 15331. Dimana Perusahaan PT Besar Intan Gemilang ini cocok untuk masyarakat Indonesia yang ingin membeli berbagai kebutuhan seperti eceran pakaian, eceran sepatu, sandal, alas kaki, portal web atau platform digital, kosmetik serta obat-obatan.

Kinerja merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu tujuan perusahaan. Adapun beberapa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu, budaya kerja, dan pengembangan karir. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik faktor eksternal maupun internal, faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya kerja. Budaya kerja adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh pegawai, yang terbentuk menjadi pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya kerja yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik (Jufrizen & Intan, 2021:1697).

Dan faktor internal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karir. Menurut Rahmawati (2020) pengembangan karir terdiri dari perbaikan-perbaikan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Pemberian pengembangan karir oleh suatu perusahaan akan membentuk pola karir seseorang, cara pengambilan keputusan, dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan individu, sehingga retensi karyawan dapat meningkat (Dharmawan, 2023).

Menurut McGaghie dalam Hayati (2020), kerangka pemikiran ialah proses melakukan pengaturan dalam melakukan penyajian pertanyaan dalam penelitian dan mendorong penyelidikan atas permasalahan yang menyajikan permasalahan dan konteks penyebab peneliti melaksanakan studi tersebut. Sedangkan Menurut Hardani (2020 : 321) kerangka pemikiran adalah sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya.

II. METODE

1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Menurut Sugiyono (2020:2) yang dimaksud dengan metode penelitian adalah sebagai berikut: "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215) "Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan karakteristik yang diterapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2014:173), "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Dari pengertian diatas, disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian ini populasi karyawan PT Besar Intan Gemilang berjumlah 65 karyawan.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:215) "sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi", dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel disebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat dari populasi". Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel berjumlah 65 orang dari populasi yang tersedia pada PT Besar Intan Gemilang.

4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kajian study pustaka dan study lapangan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah budaya kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan program aplikasi SPSS Versi 27 sebagai berikut ini.

Tabel 1.1
Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana
Variabel Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.898	4.121		4.100	.000		
	X1	.564	.092	.617	6.156	.000	.994	1.006
	X2	.045	.040	.112	1.122	.266	.994	1.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, SPSS 27, PT Besar Intan Gemilang, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 16.898 (a) + 0,564 X1$$

Dimana X1 = Budaya Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X = 0 akan diperoleh Y = 16.898

Artinya, nilai (a) atau konstanta sebesar 16,898 menunjukkan bahwa pada saat Budaya Kerja (X1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 16,898. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,564 (positif) menunjukkan pengaruh yang searah, yang berarti apabila Budaya Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,564 satuan.

Tabel 1.2
Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana
Variabel Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.898	4.121		4.100	.000		
	X1	.564	.092	.617	6.156	.000	.994	1.006
	X2	.045	.040	.112	1.122	.266	.994	1.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, SPSS 27, PT Besar Intan Gemilang, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 16.898 (a) + 0,045 X2$$

Dimana X2 = Pengembangan Karir

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X = 0 akan diperoleh

$$Y = 16.898$$

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 16,898 menunjukkan bahwa pada saat Pengembangan Karir (X2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 16,898. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,045 (positif) menunjukkan pengaruh yang searah, artinya apabila Pengembangan Karir ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,045 satuan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda X1 dan X2 terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.898	4.121		4.100	.000		
	X1	.564	.092	.617	6.156	.000	.994	1.006
	X2	.045	.040	.112	1.122	.266	.994	1.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, SPSS 27, PT Besar Intan Gemilang, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 16.898 (a) + 0,564 X_1 + 0,045 X_2$$

Dimana X_1 = Budaya Kerja X_2 = Pengembangan Karir Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai $X = 0$ akan diperoleh $Y = 16.898$

Artinya, nilai (a) atau konstanta sebesar 16,898 menunjukkan bahwa pada saat Budaya Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) bernilai 0 atau tidak mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 16,898. Nilai koefisien regresi untuk Budaya Kerja (X_1) sebesar 0,564 (positif) menunjukkan pengaruh yang searah, artinya jika Budaya Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,564 satuan. Sementara itu, nilai koefisien regresi untuk Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,045 (positif) juga menunjukkan pengaruh yang searah, artinya jika Pengembangan Karir meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,045 satuan.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Untuk pengujian pengaruh antara variabel Budaya Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik t (uji secara parsial). dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) dengan membandingkan yaitu sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti diterima ditolak ($\alpha = 5\%$)
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti ditolak diterima ($\alpha = 5\%$)

Adapun untuk menentukan besarnya dicari dengan menggunakan rumus berikut ini :

$$T_{table} = t_{\alpha, df} \text{ (taraf alpha x degree of freedom)}$$

$$A = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$Df = (n-3), \text{ maka diperoleh } (65-3) 62$$

$$t_{table} = 1,670$$

Pengaruh Budaya Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menentukan rumusan hipotesisnya adalah :

$H_{o1} = 0$ tidak terdapat pengaruh antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

$H_{a1} \neq 0$ terdapat pengaruh antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Adapun hasilnya pengelolaan data menggunakan program SPSS Versi 27 sebagai

berikut :

Tabel 1.4
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Kerja (X1)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.898	4.121		4.100	.000		
	X1	.564	.092	.617	6.156	.000	.994	1.006
	X2	.045	.040	.112	1.122	.266	.994	1.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, SPSS 27, PT Besar Intan Gemilang, 2025

Dari tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel (6,156 > 1,670) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menentukan hipotesisnya adalah :

$H_{02} = 0$ tidak terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan secara parsial.

$H_{a2} \neq 0$ terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Adapun hasilnya pengelolaan data menggunakan program SPSS Versi 27 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.5.
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengembangan Karir (X2)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.898	4.121		4.100	.000		
	X1	.564	.092	.617	6.156	.000	.994	1.006
	X2	.045	.040	.112	1.122	.266	.994	1.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, SPSS 27, PT Besar Intan Gemilang, 2025

Dari tabel di atas diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel ($1,122 < 1,670$) dengan nilai signifikansi $0,266 > 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$, maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji simultan (f hitung)

Untuk pengujian pengaruh variabel Budaya Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistic F (uji simultan).

Sebagai perbandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria signifikan 5% (0.05) dan membandingkan antara dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika F hitung $< F$ tabel : berarti H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak ($\alpha = 5\%$)
- b. Jika F hitung $> F$ tabel : berarti H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima ($\alpha = 5\%$)

Adapun untuk menentukan besarnya F tabel dicari dengan ketentuan : α tariff nyata 5% $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(65-2-1) = 62$, F tabel = $3,15$ kriteria dikatakan signifikan jika F hitung $> F$ tabel atau P Value $< sig.$ $0,05$.

Hasil pengelolaan data pengujian F menggunakan SPSS sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil Pengelolaan Data Pengujian F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	291.784	2	145.892	19.145	.000 ^b
	Residual	472.462	62	7.620		
	Total	764.246	64			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Data diolah, SPSS 27, PT Besar Intan Gemilang, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $19,145 > F$ tabel $3,15$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Budaya Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Besar Intan Gemilang.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV penulis menyimpulkan sebagai berikut: Budaya Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,156 lebih besar dari t tabel 1,670 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah $Y = 16,898 + 0,564 X_1$, dimana koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang kuat antara Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan. Secara parsial, Budaya Kerja berkontribusi sebesar 56,4% terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT Besar Intan Gemilang, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pengembangan Karir tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 1,122 lebih kecil dari t tabel 1,670 dan nilai signifikansi sebesar 0,266 lebih besar dari 0,05. Persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah $Y = 16,898 + 0,045 X_2$. Hubungan antara Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan tergolong lemah, sehingga variabel ini tidak memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Besar Intan Gemilang.

Budaya Kerja dan Pengembangan Karir secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperkuat oleh hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 19,145 lebih besar dari F tabel 3,15 dengan nilai signifikansi 0,000. Persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah $Y = 16,898 + 0,564 X_1 + 0,045 X_2$. Variabel-variabel ini secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 64,6% variasi dalam Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2014). *Statistik untuk ekonomi dan bisnis*. UPP STIM YKPN.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Dharmawan, I. G. N. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2021). *Manajemen* (Edisi 11). Erlangga.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPF.

- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.
- Imbron, A., & Pamungkas, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Media Sains Indonesia.
- Istijanto. (2019). *Riset sumber daya manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jaelani, J. (2021). *Teori organisasi*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Juwita, R. (2021). *Budaya kerja organisasi*. CV Cendekia Mulia Mandiri.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. UB Press.
- Pahala, D. (2018). *Pengambilan keputusan manajerial*. Salemba Empat.
- Rahmawati, E. (2020). *Pengembangan karir dalam organisasi*. Mitra Wacana Media.
- Riadi, M. (2021). Pengertian, fungsi, aspek dan jenis budaya kerja. *Kajianpustaka.com*.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku organisasi* (A. Saraswati & F. Sirait, Penerj.). Salemba Empat.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai statistik dengan SPSS*. PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supangat, A. (2021). *Statistik: Teori dan aplikasi*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Swawikanti, K. (2024, Januari 22). Pengembangan karir: Pengertian, tujuan, contoh, dan tahapannya. *Skill Academy by Ruangguru*.
- Sukmawati, A., & Gischa, S. (2023, Mei 19). Pengembangan karier: Pengertian, tujuan dan manfaat. *Kompas.com*.
- Taufik, U., Abdullatif, A. R., & Masrurroh, A. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku organisasi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.
- Yusuf, M., Haryoto, C., Husainah, N., & Nuraeni, N. (2023). *Teori manajemen*. Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.
- Husnunnisa, I. A. (2024, April 22). Strategi pengembangan karir yang efektif untuk karyawan. *Ruang Kerja*.
- Ali, H., Istianingsih, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran organizational citizenship behavior: Beban kerja, budaya kerja, dan motivasi (Studi literature review). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(1), 83–87.
- Amavisca, A., & Sukarno, G. (2023). Analisis pengembangan karir, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Dreams Tour & Travel. *J-MAS: Jurnal Manajemen dan Sains*, 8(1), 9–14.
- Andari, T. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Abadi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 45–56.

- Arum, T. R. S., & Palupi, D. A. P. (2023). Pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir dan pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan (Studi kasus: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surakarta). *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(3), 811–820. Universitas Bina Taruna Gorontalo.
- Barlian, B., Nur'aeni, N., Habe, H., & Pradana, M. R. A. (2022). Pengaruh budaya kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*, 2, 95–98. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.
- Barlian, B., Nur'aeni, N., Habe, H., & Pradana, M. R. A. (2022). Pengaruh budaya kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-II: Peran Leadership dalam Perspektif Good Governance di Era 5.0*, 95–98.
- Deswanti, A. I., Yunita, Y., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan: Narrative literature review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 34–38.
- Djohan, A., & Ida. (2023). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 45–58.
- Djohan, D. P., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasional dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(2), 159–178.
- Fauzi, A., Putra, H., & Lestari, D. (2022). Indikator pengembangan karir karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 55–67.
- Febriani, F. A., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. *JIMKES: Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320.
- Hayati, N. (2020). Kerangka pemikiran dalam penelitian pendidikan. *Jurnal Pendidikan*, 5(2), 88–96.
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1408–1418.
- Jufrizen, J., & Intan, A. (2021). Budaya kerja dan implikasinya pada kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(3), 1695–1708.
- Leuhery, F. (2022). Analisis pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap organizational citizenship behavior: Literature review manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 1190–1198.
- McGaghie, W. (2020). Kerangka pemikiran penelitian kuantitatif. Dalam Hayati, N. *Metodologi penelitian pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia.
- Meutia, K. I., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., Fauziah, Y. N., Apriyanto, W., & Ramadhani, Z. I. (2022). Pengaruh usia karyawan dan absensi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sistem Informasi (JEMSI)*, 3(6), 674–686.
- Moron, F., dkk. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*,

15(1), 77–89.

- Moron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. D. P. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14. Universitas Nusa Nipa.
- Nadialista, D., Yuliani, A., & Putri, S. (2021). Manfaat pengembangan karir terhadap motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(2), 100–112.
- Naharudin, N., & Sadegi, A. (2021). Pengaruh kinerja karyawan terhadap efektivitas organisasi. Dalam Novriani Gultom & Nurmaysaroh (Ed.), *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(1), 1–10.
- Naibaho, T. C. A., Tangka, I. G., Amin, M., Kumakauw, G. V., Mukuan, L. V., Kaawoan, J. S. D., Watania, M. T., & Maramis, J. B. (2022). Pengaruh penempatan karyawan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Mandala Finance Manado. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1891–1900.
- Noerhalizah, P. A., & Suwanto. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Krono Logistik Indonesia di Jakarta Selatan. *JIIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(5), 1–15.
- Novita, S. (2022). Budaya kerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 574–580.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *PARIS (Jurnal Pariwisata dan Bisnis)*, 2(8), 1751–1771.
- Patawari, A., Satrya, A., & Warsihna, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap motivasi dan kinerja karyawan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (DPRKP) dan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Sumbawa. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(1), 39–47.
- Ridwan, M., dkk. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(2), 55–70.
- Rinadra, M. A., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Hafizd Satria, M. A., & Darmawan, I. (2023). Analisis manajemen talenta, pengembangan karir, dan pengembangan talenta terhadap kinerja karyawan (Tinjauan literatur). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Teknologi (JIMT)*, 4(6), 753–767.