

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. KURABO
MANUNGAL TEXTILE (KUMATEX)**

Adila Balqsi Maudyna¹, Murniadi²
Universitas Muhammadiyah Tangerang^{1,2}
adilabalqis18@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. kurabo Manunggal Textile (KUMATEX). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel penelitian berjumlah 107 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan hasil $t_{hitung} 2,972 > t_{tabel} 1,983$, Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan hasil $t_{hitung} 2,847 > t_{tabel} 1,983$, Pengembangan Karir (X3) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan hasil $t_{hitung} 12,678 > t_{tabel} 1,983$. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Budaya Organisasi (X1), Pelatihan (X2), dan Pengembangan Karir (X3) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan hasil $F_{hitung} 84,506 > F_{tabel} 2,69$. Dengan nilai persamaan regresi berganda $Y = 21,254 + 0,054 + 0,047 + 0,177$ dengan koefisien determinasi sebesar 71,1% yang sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pelatihan, Pengembangan Karir, Prestasi Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Organizational Culture, Training, and Career Development on Employee Performance at PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX). This study uses a quantitative approach, with a research sample of 107 respondents. The results of this study show that, partially, the Organizational Culture variable (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a t_{count} of $2.972 > t_{table} 1.983$, Training (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a t_{count} of $2.847 > t_{table} 1.983$, Career Development (X3) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a t_{count} of $12.678 > t_{table} 1.983$. The results of the study show that, simultaneously, Organizational Culture (X1), Training (X2), and Career Development (X3) have a significant effect on Employee Performance (Y) with an F_{count} of $84.506 > F_{table} 2.69$. With the multiple regression equation value $Y = 21.254 + 0.054 + 0.047 + 0.177$ and a coefficient of determination of 71.1%, the remainder is influenced by other factors not studied.

Keywords: Organizational Culture, Training, Career Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Persaingan perusahaan di era global saat ini semakin sulit, maka hal tersebut dapat menyebabkan tuntutan yang lebih besar pada para karyawan agar memberikan kontribusi berupa kinerja yang optimal dan maksimal untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Salah satu persoalan penting yang diperhatikan dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah pengelolaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang yang tidak hanya perlu untuk dijaga dan dikembangkan, tetapi juga perlu diarahkan untuk dapat mencapai tingkat prestasi kerja yang optimal. Prestasi kerja karyawan mencerminkan kualitas kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Maka dari itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia secara

efektif agar setiap karyawan dapat menunjukkan kinerja terbaiknya. Dengan memiliki karyawan yang andal dan berkualitas tinggi, perusahaan tidak hanya dapat memenuhi target kerja, tetapi juga dapat berkembang secara berkelanjutan.

Setiap organisasi mempunyai perbedaan yang membedakan dengan organisasi lainnya. Perbedaan tersebut dapat menjadi identitas bagi organisasi, perbedaan inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi berhubungan dengan bagaimana suatu organisasi membangun komitmen, mewujudkan visi dan membangun kekuatan organisasi. Budaya yang ada pada suatu organisasi dapat memberikan pengaruh pada bagaimana cara pekerjaan dilakukan dan cara pegawai berperilaku juga menyebabkan para pekerja mempunyai cara pandang yang sama dalam menjalankan pekerjaan. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, kepercayaan, dan norma yang dipahami dan dibagikan oleh anggota organisasi yang mempengaruhi cara mereka berperilaku dan bekerja bersama (Simatupang, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmi et al., (2024) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Sampoerna Kayoe” menunjukkan hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Namun berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada beberapa karyawan, diketahui bahwa terdapat masalah terkait budaya organisasi. Masih ada beberapa karyawan yang belum mengetahui bagaimana budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut dan juga penerapan budaya organisasi di perusahaan masih belum diterapkan secara optimal, seperti pemberian sanksi pada karyawan. Penerapan budaya organisasi yang tepat sangat penting untuk mendorong kinerja yang optimal dan mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan. Ketidakefektifan dalam penerapan budaya organisasi dapat menjadi salah satu faktor yang akan memengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi (Dessler, 2020). Pelatihan merupakan bagian penting dalam perusahaan yang harus selalu ada. Pelatihan mendorong seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sugandha et al., (2019) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Jembo Energindo” didapatkan hasil bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa belum semua karyawan mendapat kesempatan pelatihan yang sama. Ketimpangan ini akan berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan kompetensi antar karyawan. Tidak meratanya kesempatan pelatihan bagi seluruh karyawan menjadi salah satu persoalan yang akan berpotensi menghambat peningkatan prestasi kerja secara menyeluruh di dalam organisasi.

Faktor lain yang juga memengaruhi prestasi kerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan hal penting bagi karyawan yang bekerja di perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wardani & Intan (2022) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Staf Umum Bagian pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) di Tangerang” dimana pada penelitian tersebut didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Dalam pengembangan karir harus mempertimbangkan kepentingan karyawan dan juga opsi organisasi terkait peluang yang dapat diraih oleh karyawan. Pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan karir (Sinambela, 2020). Berdasarkan hasil wawancara, mengindikasikan bahwa pengembangan karir masih belum berjalan efektif

dan merata. Pengembangan karir yang efektif tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga dapat memberikan dampak pada prestasi kerja, karena membuat karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan tujuan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dengan maksud menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sumber data yang digunakan pada penelitian yaitu data primer. Data primer yang digunakan adalah data yang didapatkan melalui observasi langsung, wawancara, dan juga kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX), dengan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 107 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Budaya Organisasi</i>	X1.1	0,642	0,361	Valid
	X1.2	0,592	0,361	Valid
	X1.3	0,644	0,361	Valid
	X1.4	0,580	0,361	Valid
	X1.5	0,764	0,361	Valid
	X1.6	0,650	0,361	Valid
	X1.7	0,585	0,361	Valid
	X1.8	0,575	0,361	Valid
	X1.9	0,581	0,361	Valid
<i>Pelatihan</i>	X2.1	0,447	0,361	Valid
	X2.2	0,582	0,361	Valid
	X2.3	0,405	0,361	Valid
	X2.4	0,405	0,361	Valid
	X2.5	0,529	0,361	Valid
	X2.6	0,383	0,361	Valid
	X2.7	0,580	0,361	Valid
	X2.8	0,666	0,361	Valid
	X2.9	0,417	0,361	Valid
	X2.10	0,492	0,361	Valid
<i>Pengembangan Karir</i>	X3.1	0,412	0,361	Valid
	X3.2	0,745	0,361	Valid
	X3.3	0,376	0,361	Valid
	X3.4	0,429	0,361	Valid
	X3.5	0,451	0,361	Valid
	X3.6	0,445	0,361	Valid
	X3.7	0,409	0,361	Valid
	X3.8	0,444	0,361	Valid
	X3.9	0,421	0,361	Valid
	X3.10	0,469	0,361	Valid
	X3.11	0,422	0,361	Valid
	X3.12	0,381	0,361	Valid
	X3.13	0,383	0,361	Valid

	X3.14	0,372	0,361	Valid
Prestasi Kerja Karyawan	Y.1	0,591	0,361	Valid
	Y.2	0,634	0,361	Valid
	Y.3	0,587	0,361	Valid
	Y.4	0,551	0,361	Valid
	Y.5	0,403	0,361	Valid
	Y.6	0,492	0,361	Valid
	Y.7	0,604	0,361	Valid
	Y.8	0,462	0,361	Valid

Hasil uji validitas mengkalasifikasikan seluruh variabel, yaitu budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir, dan prestasi kerja karyawan dalam pernyataan valid. Hasil didukung berdasarkan perolehan r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} yaitu 0,361. Hasil temuan mengindikasikan bahwa instrumen yang diterapkan pada kajian ini memiliki kemampuan yang dapat menilai berbagai variabel yang diteliti secara akurat.

Tabel 2.
Uji Realibilitas

Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,800	Reliabel
X2	0,627	Reliabel
X3	0,679	Reliabel
Y	0,633	Reliabel

Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* sebesar 0,800 diperoleh pada variabel budaya organisasi, nilai *cronbach alpha* sebesar 0,627 untuk variabel pelatihan, nilai *cronbach alpha* sebesar 0,679 ditujukan pada variabel pengembangan karir, dan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,633 pada variabel prestasi kerja karyawan.

Tabel 3.
Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,254	,930		22,845	,000
X1	,054	,018	,184	2,972	,004
X2	,047	,016	,178	2,847	,005
X3	,177	,014	,700	12,678	,000

Berdasarkan tabel di atas, dapat dipaparkan bahwa:

- 1) Variabel budaya organisasi memperoleh nilai t_{hitung} 2,972 > t_{tabel} 1,983 dan signifikansi 0,004 < 0,05. Sehingga H_a diterima, hal ini berarti bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX).
- 2) Variabel pelatihan memperoleh nilai t_{hitung} 2,847 > t_{tabel} 1,983 dan signifikansi 0,005 < 0,05. Sehingga H_a diterima, hal ini berarti bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX).

- 3) Variabel pengembangan karir memperoleh nilai t_{hitung} 12,678 > t_{tabel} 1,983 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_a diterima, hal ini berarti bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX).

Tabel 4.
Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54,007	3	18,002	84,506	,000 ^b
	Residual	21,942	103	,213		
	Total	75,950	106			

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} sebesar $84,506 > 2,69$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan H_a diterima atau secara bersama-sama budaya organisasi, pelatihan, dan pengembangan karir mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Tabel 5.
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843 ^a	,711	,703	,462

Berdasarkan hasil perhitungan besarnya nilai determinasi (R^2) adalah sebesar 0,711. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1), pelatihan (X2), dan pengembangan karir (X3) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja (Y) di PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX) sebesar 71,1% dimana sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) di PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX). Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa besarnya kontribusi Budaya Organisasi (X1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) mencapai 21,7%, yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berperan dalam meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. Selain itu, berdasarkan uji signifikansi pada tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai t_{hitung} Budaya Organisasi sebesar 2,972 lebih besar daripada t_{tabel} 1,983 dan nilai sig $0,004 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmi et al., (2024) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Sampoerna Kayoe” menunjukkan hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara Pelatihan (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) di PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX). Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan

bahwa besarnya kontribusi Pelatihan (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) mencapai 22,6% yang menunjukkan bahwa Pelatihan berperan dalam meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. Selain itu, berdasarkan uji signifikansi pada tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai thitung Pelatihan sebesar 2,847 lebih besar daripada ttabel 1,983 dan nilai sig $0,005 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugandha et al., (2019) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Jembo Energindo” didapatkan hasil bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir (X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) di PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX). Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengembangan Karir (X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) mencapai 62%, yang menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berperan dalam meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. Selain itu, berdasarkan uji signifikansi pada tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai thitung Pengembangan Karir sebesar 12,678 lebih besar daripada ttabel 1,983 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani & Intan (2022) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Staf Umum Bagian pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) di Tangerang” dimana pada penelitian tersebut didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Pelatihan (X2), Pengembangan Karir (X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Secara simultan terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi kerja Karyawan di PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX). Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan melalui uji F bahwa Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir secara simultan memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan, hal ini karena $F_{hitung} 84,506 > F_{tabel} 2,69$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh andini (2022) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kimia Farma Trading and Distribution” dimana dalam penelitian tersebut didapatkan hasil yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja.

SIMPULAN

Bahwa budaya organisasi, pelatihan, dan pengembangan karir secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Kurabo Manunggal Textile (KUMATEX). Budaya organisasi yang baik mampu membentuk perilaku kerja yang selaras dengan tujuan perusahaan. Pelatihan yang tepat dan merata dapat meningkatkan kompetensi dan efisiensi kerja karyawan. sementara itu, pengembangan karir yang dilakukan secara efektif dapat meningkatkan motivasi dan

kontribusi karyawan. Ketiga faktor tersebut secara bersama-sama memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, D. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kimia Farma Trading and Distribution*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Armansyah. (2021). *Motivasi Intrinsik Prestasi Kerja Pegawai Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta*. Sumatera Barat: CV Azka Pustaka.
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management (Fifth)*. United Kingdom: Person Education Limited.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Hendra, H. (2020). pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (XIV)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Oktaviannur, M. (2020). Budaya organisasi, fleksibilitas kerja, dan feedback terhadap prestasi kerja transportasi gojek di Palembang. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 4(2),
- Siagian, F. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di akademi maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26.
- Sihotang, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pradnya Paramitha.
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*,
- Sugandha, S., Wibowo, F. P., & Hendra, H. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Jembo Energindo. *Dynamic Management Journal*, 3(2).
- Triwandani, A., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Ngaglik Surabaya. *Jurnal*
- Wahyunata, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan Masalah Sebagai Variabel Intervening (CV Deschino Sport). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 112–124.
- Wardani, S., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) staf umum bagian pergudangan penerbangan angkatan darat (PENERBAD) di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1).
- Zulkafli, N., & Mahbob, M. H. (2020). Pengaruh faktor motivasi terhadap prestasi kerja. *Jurnal Wacana Sarjana*, 4(3), 1–11.