

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pengadilan Negeri Bale Bandung

Lies Anggi Puspita Dewi

Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STEMBI
liesanggipuspidadewi@gmail.com

Mamok Andri Senubekti

Akademi Manajemen Informatika dan Komputer HASS
mrymodion@gmail.com

Abstrak

Tujuan_ Tujuan dilakukannya penelitian dalam thesis ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan .

Desain/Metode_ Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis kuesioner dari ke tiga variable tersebut. Data penelitian dianalisis dengan teknik statistik melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan teknik regresi linear berganda dengan memakai program (Software SPSS V.21).

Temuan_ Hasil olah data dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Implikasi_ Pengembangan karier sangat penting untuk suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan oleh pegawai itu sendiri, dapat mengembangkan, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karier serta melakukan penyesuaian antara keduanya. Pengembangan karier juga sangat membantu pegawai dalam menganalisis kemauan dan minat mereka untuk tumbuh lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Originalitas_ Analisa yang digunakan adalah regresi linear berganda yaitu untuk menentukan hubungan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Tipe Penelitian_ Penelitian ini dilakukan dengan Studi Empiris menganalisis kuesioner dari ke tiga variable tersebut.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi, Kepuasan Kerja

I. Pendahuluan

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung kepada peralatan yang modern justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut dikarenakan tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan, potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan dengan semaksimal mungkin sehingga output

yang dihasilkan dapat optimal. Dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas pada saat ini bukan hal yang mudah karena berkaitan dengan sikap dan sifat seseorang yang berbeda antara sumber daya manusia yang satu dengan sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting didalam kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan dikarenakan sumber daya manusia melakukan kegiatannya meliputi mengenai kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, oleh sebab itu sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian lebih dari sumber daya lainnya Menurut Sondang P Siagian organisasi adalah setiap bentuk-bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan mana terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dalam perusahaan akan menghasilkan peningkatan kemampuan individu didalam perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan orang-orang terbaik pada bidangnya untuk memotivasi setiap individu agar melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan (Siagian, 2002). Oleh karena itu fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, perusahaan, organisasi dan kelembagaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan. Tantangan yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan dalam era penuh persaingan adalah bagaimana organisasi mampu serta memiliki orang-orang yang memiliki kompetensi sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni. yang disebabkan sumber daya manusia memiliki pemikiran, perasaan dan prilaku yang dapat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan. Sumber daya tersebut saling berinteraksi dan bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Hal ini yang membuat karyawan Pengadilan Negeri Bale Bandung memiliki produktifitas kerja yang rendah yang pada akhirnya membuat karyawan banyak mangkir dari kantor dan tugas yang dikerjakan tidak maksimal. Seperti yang disampaikan oleh Mathis dan Jackson (2002 : 100) menyatakan, "Seseorang yang tidak puas pada organisasinya akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidak hadirannya atau masuk keluarnya kerja". Sedangkan dengan pengembangan karir pada Pengadilan Negeri Bale Bandung, persepsi karyawan terhadap pengembangan karir pada Pengadilan Negeri Bale Bandung yang seakan-akan tidak ada perkembangan, karena pengembangan karir seorang karyawan sebagian besar dan lebih diprioritaskan diukur oleh faktor senioritas. perencanaan pengembangan karir sangatlah penting bagi karyawan dan merupakan salah satu langkah untuk menimbulkan kepuasan kerja, karena dengan itu karyawan diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang ada pada mereka.

Perusahaan harus benar-benar memperhatikan dan mengelola pengembangan karir dalam perusahaan lebih baik lagi. Berdasarkan hasil data tersebut di atas dari hasil pengamatan dan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti menunjukkan suatu faktor permasalahan yang menonjol yaitu masih banyak pegawai Pengadilan Negeri Bale Bandung yang merasa tidak puas bekerja karena :

- X1 : Pengembangan karir pada Pengadilan Negeri Bale Bandung yang seakan-akan tidak ada perkembangan, karena pengembangan karir seorang karyawan sebagian besar dan lebih diprioritaskan diukur oleh faktor senioritas. Florence (2007) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan metode perencanaan terorganisir yang digunakan untuk menyesuaikan tujuan karyawan dengan kebutuhan bisnis dari suatu organisasi.
- X2 : Terjadi penurunan motivasi yang terlihat dari meningkatnya ketidakhadiran karyawan Pada Pengadilan Negeri Bale Bandung setiap tahunnya.

II. Kajian Teori

Budaya organisasi adalah kebiasaan, norma, aturan yang dipahami dan disepakati bersama seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi lebih kepada hal yang benar yang harus dipatuhi dan dilaksanakan dan hal buruk yang dilarang dan akan mendapat sanksi jika ada yang melanggar. Budaya organisasi sangat melekat dalam organisasi, baik dalam melaksanakan pekerjaan, berkomunikasi

sesama anggota dan kebiasaan-kebiasaan lain yang sifatnya turun temurun. Berdasarkan hal tersebut, maka budaya organisasi adalah hal penting atau memiliki peran penting dalam keseluruhan aktifitas organisasi. Dalam penelitian ini, hipotesa yang dimunculkan adalah diduga adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Maka, untuk membuktikan hipotesa disusunlah alat analisis yang dapat mengukur dan mengetahui. Informasi diperoleh dengan metode kuesioner yang disebarakan kepada responden. Diharapkan, hasil dari penelitian ini memberikan kontribusi bagi perusahaan sebagai objek penelitian, masyarakat luas, dan penelitian selanjutnya tentang topik yang serupa. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan dukungan untuk teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). (Eko Boedhi Santoso et al., 2020)

Komitmen organisasi adalah sikap yang ditunjukkan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hasil-hasil penelitian (literature review) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada individu. Penelusuran literatur dilakukan pada database elektronik google scholar dengan menggunakan kata kunci komitmen organisasi. Hasil penelusuran menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, pengalaman kerja dan dukungan organisasi. (Ma'rufi & Anam, 2019)

Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. (Bahri & Chairatun Nisa, 2017)

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Sholikhah et al., 2018)

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dengan adanya pengembangan karir dapat menjadikan karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan karir dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik. (Muhajir, 2019)

III. Metode Penelitian

Objek Penelitian

Objek yang dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pengadilan negeri bale bandung. Untuk menunjang dan mendukung data-data penelitian dilakukan studi kasus pada pengadilan negeri bale bandung. Berikut ini disajikan tentang ulasan perusahaan tersebut.

Dalam melaksanakan penelitian ini, digunakan metode analisa deskriptif yaitu metode yang berusaha mengumpulkan data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya (Kurniasih & Zuhriyah, 2017), menyajikan serta menganalisisnya sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jenis data yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut akan merupakan data:

1. Data Primer, diperoleh dengan cara penulis menyebarkan kuesioner untuk beberapa karyawan.
2. Data Sekunder, diperoleh dengan wawancara dengan sejumlah karyawan di perusahaan tersebut dan mempelajari dokumen-dokumen perusahaan yang berhubungan dengan penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka kegiatan yang dilakukan penulis adalah :

1. Penelitian Lapangan (Field Research)

Yaitu penelitian lapangan yang dilakukan dengan cara melakukan peninjauan langsung ke tempat penelitian dan memperoleh data-data primer yaitu dengan cara :

- a. Observasi, yaitu mengadakan penelitian lapangan yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti, untuk memperoleh data-data yang diperlukan.

- b. Wawancara, yaitu mengajukan pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu secara tertulis, maupun lisan mengenai masalah-masalah yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan guna pengolahan data.
- c. Angket, yaitu pengambilan data melalui penyebaran daftar pertanyaan tertulis kepada responden yang menjadi anggota penelitian.

2. Penelitian Kepustakaan (Library research)

Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari bahan-bahan yang dianggap perlu dari literatur-literatur yang terkait dengan masalah yang diteliti untuk mendapatkan bahan-bahan yang akan dijadikan landasan teoritis dalam penelitian ini.

3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel, yaitu variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable).

Operasionalisasi Variabel (X1)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Pengembangan Karir (X1) Sunyoto (2012:175) manajemen karir adalah proses berkelanjutan dari penyiapan, penerapan dan pemantauan rencana karir yang dilakukan oleh individu itu sendiri atau seiring dengan sistem karir organisasi.	1. Perencanaan Karier	1. Jabatan	Ordinal
		2. Organisasional	
		3. Penugasan Kerja	
		4. Pengembangan Diri	
	2. Manajemen Karier	1. Rekrutment dan Seleksi	Ordinal
		2. Alokasi SDM	
		3. Penilaian dan Evaluasi	
		4. Pelatihan dan Pengembangan	

Operasionalisasi Variabel (X2)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (Variabel X2) Motivasi merupakan suatu proses pengarahan dan ketekunan setiap individu dengan tingkat	Kebutuhan Fisiologis	- Makan, minum, tempat beribadah, kebutuhan jasmaniah.	Ordinal
	Kebutuhan Rasa aman	-Jaminan kerja -perlindungan kerja	Ordinal

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
intensitas yang tinggi untuk meningkatkan suatu usaha dalam mencapai tujuan. (P Robbins yang dikutip oleh Herman Sofyandi, 2007:99)	Kebutuhan Sosial	-Rasa menerima persahabatan	Ordinal
	Kebutuhan Harga Diri	-tingkat kepercayaan diri	Ordinal
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	-Pemenuhan keinginan	Ordinal

IV. Hasil Dan Pembahasan

Hasil pengolahan data dan pembahasan dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan di Pengadilan Negeri Bale Bandung sebagai sumber data utama. Kuesioner disebarikan kepada 97 orang responden yang terdiri dari 24 item pernyataan yang diuraikan berdasarkan variabel yang akan diteliti yaitu pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Jumlah pegawai Pengadilan Negeri Bale Bandung di wilayah Kabupaten Bandung, Kota Cimahi, dan Kabupaten Bandung Barat berdasarkan data terakhir tahun 2017 sebagai berikut :

No	Jabatan	Jumlah
1	Ketua	1
2	Wakil Ketua	1
3	Hakim	24
4	Panitera	1
5	Sekretaris	1
6	Panitera Muda	3
7	Kepala Sub Bagian	3
8	Panitera Pengganti	32
9	Juru Sita	6
10	Juru Sita Pengganti	15
11	Staf	10
Total		97

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata –rata jabatan hanya di isi oleh 1 orang kecuali jabatan staf maupun juru sita pengganti. Dari sana dapat kita lihat untuk pengisian jabatan yang lebih tinggi sangat sulit di lakukan karena keterbatasan posisi / jabatan yang kosong. Sering kali kesempatan untuk menduduki suatu jabatan hanya dilakukan apabila orang yang sebelumnya manjabat tersebut telah pensiun. Hal ini mengakibatkan pengembangan karir di instansi tersebut terbatas.

Sedangkan di sisi penghargaan terhadap prestasi yang di berikan kepada para pegawai pun kurang di laksanakan, hal ini mengakibatkan penurunan motivasi kerja para pegawai karena sedikitnya support dari para atasan yang di berikan. Tidak sedikit pegawai yang datang hanya untuk absen datang dan absen pulang tanpa adanya semangat untuk bekerja.

Berikut ini adalah tabel mengenai pengelompokkan pegawai berdasarkan beberapa kriteria pengelompokkan:

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<25 Tahun	0	0,0%
25 - 30 Tahun	0	0,0%
31 - 40 Tahun	27	28%
41 - 50 Tahun	13	13%
>50 Tahun	57	59%
Jumlah	97	100%

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang telah diisi oleh pegawai usia 31 - 40 sebanyak 27 orang (27 responden) , pegawai usia 41 - 50 sebanyak 13 orang (13 responden) sedangkan kuesioner yang diisi oleh responden usia > 50 sebanyak 57 orang (57 responden). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden usia > 50 lebih banyak dibandingkan responden usia 31 – 40 dan usia 41 - 50. Sehingga banyak pegawai yang sudah lanjut usia atau bukan usia produktif, hal ini menyebabkan pegawai sering tidak produktif dalam pekerjaannya sehingga instansi pemerintahan tidak berjalan sesuai dengan yang di harapkan, SDM dalam hal ini harus bersiap siap untuk mencari pengganti karyawan yang sudah lanjut usia tersebut. Sedangkan pegawai usia masih produktif harus selalu meningkatkan kinerjanya sehingga mampu memberikan kontribusi yang baik untuk instansi.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<3 Tahun	0	0,0%
3-5 Tahun	19	20%
5-10 Tahun	41	42%
>10 Tahun	37	38%
Jumlah	97	100%

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang telah diisi oleh responden dengan lama bekerja 3 - 5 tahun sebanyak 19 orang (19 responden) sedangkan kuesioner yang diisi oleh responden dengan lama bekerja 5 - 10 tahun sebanyak 41 orang (41 responden), kuesioner yang diisi oleh responden dengan lama bekerja > 10 tahun sebanyak 37 orang (37 responden). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dengan lama bekerja 5 - 10 tahun lebih banyak dibandingkan responden lainnya. Sehingga banyak pegawai yang sudah menguasai pekerjaan di bidangnya / sudah berpengalaman dan mampu melaksanakan tugas – tugasnya dengan baik.jumlah yang terbesar kedua adalah lama bekerja di atas 10 tahun, hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang senior yang lebih berpengalaman, diharapkan para pegawai senior mampu memberikan ilmu yang bermanfaat kepada pegawai yang baru masuk, sehingga seluruh pegawai mampu memberikan kontribusi yang baik kepada instansi.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	53	55%
Perempuan	44	45%

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Jumlah	97	100%

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang telah diisi oleh responden pegawai laki-laki sebanyak 53 orang (53 responden),kuesioner yang diisi oleh responden pegawai perempuan sebanyak 44 orang (44 responden), Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki berjenis kelamin laki -laki lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan, hal ini menunjukkan pegawainya mampu memaksimalkan waktu untuk pekerjaanya karena apabila lebih banyak pegawai wanita maka waktu cuti untuk pegawainya harus lebih banyak diberikan.

Skala pengukuran yang diambil dalam penelitian ini adalah skala pengukuran *Likert*, dimana setiap pertanyaan mengandung lima alternative jawaban. Bentuk pertanyaan telah disusun menggunakan metode pengukuran *Likert* yang diberi bobot sebagai berikut:

Skala Alternatif	Alternatif Jawaban	Skor Pernyataan (+)	Skor Pernyataan (-)	Nilai Jawaban
	Sangat Setuju	5	1	
Setuju	4	2		
Kurang Setuju	3	3		
Tidak Setuju	2	4		
Sangat Tidak Setuju	1	5		

Kuesioner

Sumber: Skala Likert (Sugiyono, 2009:108)

Hasil pengolahan data dan pembahasan penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden yang terdiri dari 24 item pertanyaan yang diuraikan berdasarkan variabel yang diteliti. Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran hasil penelitian dengan sampel penelitian sebanyak 97 responden. Sedangkan untuk melihat penilaian responden terhadap setiap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai skor aktual dan rata-rata yang diperoleh, dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebanyak 5 kategori sesuai banyaknya opsi jawaban pada setiap item pernyataan.

V. Penutup

Kesimpulan

1. Bisnis Proses yang matang.
Syarat mutlak bagi sebuah perusahaan yang akan mengimplementasikan ERP. ERP tidak akan dapat diimplementasikan di sebuah perusahaan yang tidak memiliki bisnis proses yang jelas.
2. Manajemen Perubahan yang baik.
Implementasi sistem ERP akan selalu diikuti dengan perubahan dalam perusahaan tersebut. Manajemen perubahan sangat diperlukan untuk memberikan pendidikan kepada user yang akan bersentuhan langsung dengan sistem yang baru. Pendidikan dan penjelasan yang perlu diberikan diantaranya mengenai alasan perusahaan tersebut perlu mengganti sistem, seberapa efektif sistem baru ini jika diimplementasikan dan masalah-masalah apa di sistem lama yang akan bisa diselesaikan dengan sistem baru tersebut.
3. Komitmen mulai dari level manajemen sampai ke user.
Implementasi ERP dalam sebuah perusahaan akan membutuhkan waktu, tenaga dan pikiran yang banyak sehingga komitmen dari manajemen puncak sampai user yang akan bersentuhan langsung dengan sistem menjadi mutlak diperlukan.
4. Perubahan budaya organisasi.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari data-data di lapangan, pada dasarnya penelitian ini berjalan baik. Namun bukan suatu kekeliruan apabila peneliti ingin mengemukakan beberapa saran yang mudah-mudahan bermanfaat. Adapun saran yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut : penelitian, mengingat penelitian yang dilaksanakan ini belum sepenuhnya, Dalam proses pengumpulan data, hendaknya menggunakan teknik yang diperkirakan dapat lebih optimal dalam mendapatkan data yang diperlukan.

Daftar Pustaka

- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Eko Boedhi Santoso, Nilawati Fiernaningsih, & Rizky Kurniawan Murtiyanto. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Humaniora*, 7(2), 12–15. <https://doi.org/10.33795/jabh.v7i2.7>
- Kurniasih, D., & Zuhriyah, S. A. (2017). ALIH KODE DAN CAMPUR KODE DI PONDOK PESANTREN MAHASISWA DARUSSALAM. *Indonesian Language Education and Literature*, 3(1). <https://doi.org/10.24235/ileal.v3i1.1521>
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1).
- Muhajir, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Mitra Alami Gresik). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadir*, 4(2). <https://doi.org/10.30737/ekonika.v4i2.448>
- Sholikhah, S., Simanjuntak, A. S., & Parimita, W. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PERUM PERUMNAS KANTOR PUSAT JAKARTA TIMUR. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(2), 299–319. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.2.07>
- Siagian, S. P. (2002). Kepemimpinan Organisasi dan Perilaku Administrasi. *Gunung Agung*, 1(April).