

Pengaruh Pengembangan Karir dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Gifera Odo Technologi Jakarta Barat

The Influence of Career Development and Job Insecurity on Employee Turnover Intention at PT Gifera Odo Technologi West Jakarta

Nisa Anggraeni B¹, Furi Indriyani², Rohani Lestari Napitupulu³

¹²³⁾ Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Correspondence e-mail: nanggraeni528@gmail.com

Article history

Submitted: 2025/06/18; Revised: 2025/07/13; Accepted: 2025/09/16

Abstract

Career Development and Job Insecurity are factors that cause an increase or decrease in employee Turnover Intention. The purpose of this study is to determine how Career Development (X1) and Job Insecurity (X2) affect Turnover Intention (Y). The object of this research was conducted at PT Gifera Odo Technology West Jakarta which is engaged in the field of Information Communication and Technology (ICT). This research method uses a quantitative approach with statistical data through data collection techniques through observation, questionnaires, and documentation methods. In addition, the sampling technique used is a total sample where the entire population is sampled in this study. The results of this study indicate that Career Development (X1) partially has a positive and significant effect on Turnover Intention (Y), this is proven by the results of the t test with a significance value of $0.019 < 0.05$ and a calculated t value $> t$ table, namely $2.438 > 2.0117$. There is a simultaneous positive and significant influence between Career Development and Job Insecurity on Turnover Intention, as evidenced by the F-test results, with a significance value of $0.000 < 0.05$, and a calculated F-value $> F$ -table, i.e., $45.840 > 3.200$.

Keywords

Career Development, Job Insecurity, Turnover Intention.



© 2025 by the authors. This is an open-access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license,
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

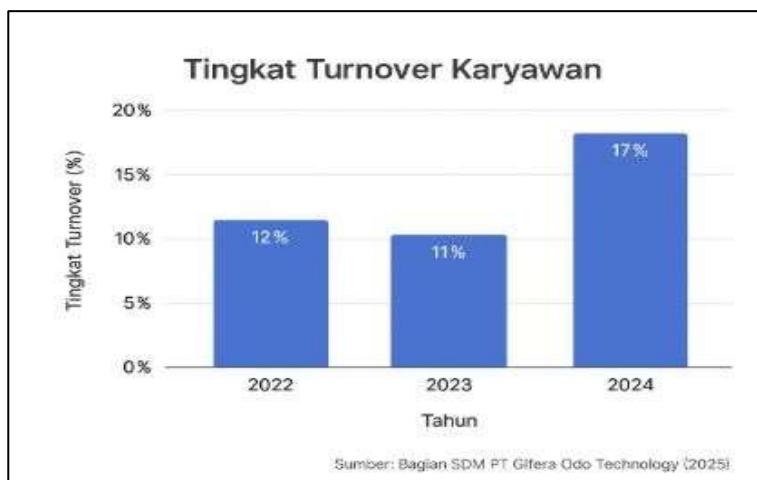
PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting yang berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas dan kompetensi SDM yang dimiliki. Manajemen SDM mencakup perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pengelolaan lingkungan kerja yang adil, aman, dan produktif, sehingga dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang harmonis.

Salah satu tantangan utama dalam manajemen SDM adalah turnover intention, yaitu niat karyawan untuk mengundurkan diri. Turnover intention dapat memicu turunnya etos kerja, meningkatnya ketidakhadiran, serta pelanggaran peraturan perusahaan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah hilangnya pengetahuan dan keterampilan berharga, terganggunya kelancaran operasional, serta meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

Faktor penting yang memengaruhi turnover intention adalah pengembangan karir dan job insecurity (ketidakamanan kerja). Pengembangan karir yang kurang memadai dapat menurunkan

motivasi dan loyalitas karyawan, sedangkan job insecurity meningkatkan kecemasan sehingga mendorong karyawan untuk resign. Karyawan cenderung mencari perusahaan yang mampu memberikan peluang karir lebih baik dan rasa aman dalam bekerja. Fenomena tingginya turnover intention juga terjadi di PT Gifera Odo Technology, perusahaan ICT yang didirikan pada 2014 di Jakarta Barat. Sebagai perusahaan yang berfokus pada inovasi dan pelayanan berbasis teknologi, SDM yang kompeten dan loyal menjadi aset penting dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, khususnya sejak pandemi COVID-19, PT Gifera Odo Technology mengalami peningkatan turnover intention yang cukup signifikan, tercermin dari tren keluar masuk karyawan pada periode 2022–2024.



Gambar 1 : Tingkat Turnover karyawan

Presentase *turnover* karyawan PT Gifera Odo Technology pada tahun 2024 mencapai 17%, melebihi batas ideal 10% per tahun, yang dapat mengganggu produktivitas dan reputasi perusahaan. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor internal, seperti pengembangan karir yang belum optimal. Sejumlah karyawan dengan kompetensi dan kesiapan dalam menghadapi tanggung jawab yang lebih besar. Akibatnya, karyawan merasa jemu dan mencari peluang kerja lain dengan prospek karir lebih baik. Disisi lain, karyawan juga mulai merasakan dampak dari ketidakstabilan pekerjaan berupa perasaan tidak aman (*job insecurity*) atas keberlangsungan posisi mereka. Tingginya rotasi karyawan menciptakan lingkungan kerja yang tidak stabil, beban kerja meningkat, dan adaptasi dengan rekan kerja baru menjadi tantangan tersendiri. Ketidakjelasan posisi dan jalur karir, termasuk terkait gaji dan kompensasi, turut memicu keinginan untuk niat keluar kerja (*turnover intention*).

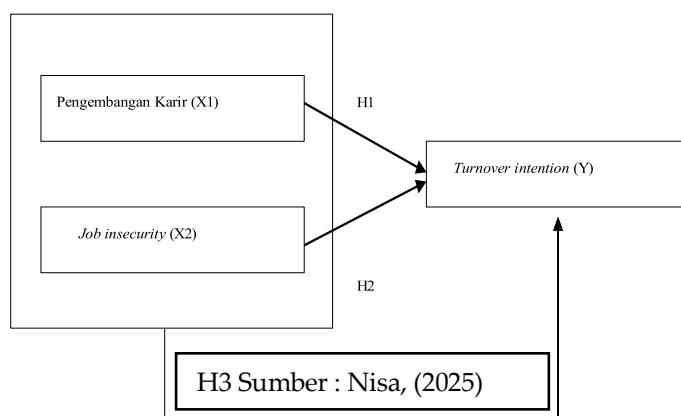
Pengembangan karir adalah upaya perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan kesiapan karyawan menghadapi tantangan di masa depan. Sejalan dengan pendapat Mangkunegara yang menjelaskan bahwa “pengembangan karir adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk membantu karyawan merencanakan dan mempersiapkan karir di masa depan dalam suatu perusahaan” (Ni Luh Eva Riantini et al., 2021). Disisi lain, “*job insecurity* adalah kondisi dimana karyawan merasa terancam dan tidak aman tentang pekerjaannya, terutama saat terjadi perubahan atau ketidakpastian di organisasi. Perasaan tersebut bisa menimbulkan stress, kecemasan, dan keraguan terhadap masa depan karir” (Lutfiyani et al., 2024).

Turnover intention berasal dari dua istilah, yaitu “intensi” adalah keinginan seseorang untuk melakukan suatu tindakan, sementara “turnover” mengacu pada niat pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu, turnover intention adalah kecenderungan karyawan untuk

mengundurkan diri, yang menunjukkan kemungkinan mereka berhenti bekerja kapan saja (Saputri et al., 2020).

Di samping itu, pandangan Hamer menunjukkan bahwa turnover intention merupakan dampak paling serius dari kegagalan perusahaan dalam mengelola perilaku karyawan. Sehingga mendorong kuat niat karyawan untuk berpindah kerja. Selain itu, turnover intention juga terjadi akibat ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang mendorong seseorang untuk mencari kesempatan kerja baru di tempat lain (Johapraseptia, 2023).

Kerangka berfikir ini menekankan adanya hubungan antara pengembangan karir dan job insecurity sebagai variabel independen yang memengaruhi turnover intention sebagai variabel dependen. Kerangka berfikir ini akan menjadi pedoman dalam penelitian, dengan fokus pada variabel pengembangan karir (X1), job insecurity (X2) dan pengaruhnya terhadap turnover intention (Y).



Gambar 2: Kerangka berfikir

Berikut ini merupakan hipotesis penelitian dari pengaruh pengembangan karir dan job insecurity terhadap turnover intention yaitu :

H01 : Diduga pengembangan karir tidak berpengaruh secara pasial terhadap turnover intention; H1 : Diduga pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention

H02 : Diduga job insecurity tidak berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention ; H2 : Diduga job insecurity berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention

H03 : Diduga pengembangan karir dan job insecurity tidak berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention ; H3 = Diduga pengembangan karir dan job insecurity berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengembangan Karir dan Job Insecurity berpengaruh terhadap Turnover Intention. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi yang menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention

METODE

Metode penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif, yaitu pendekatan yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat secara sistematis dan terukur. Penelitian ini fokus pada pengaruh pengembangan karir (X1) dan job insecurity (X2) terhadap turnover intention (Y) pada karyawan PT Gifera Odo Technology Jakarta Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gifera Odo Technology berjumlah 50 orang, yang sekaligus dijadikan sampel total (sensus).

Penggunaan sampel total dipilih karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga memungkinkan seluruh karyawan diikutsertakan demi memperoleh data yang lebih akurat, menyeluruh, dan representatif.

Pengumpulan data dilakukan dengan tiga teknik utama; Observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap situasi dan kondisi karyawan untuk melihat perilaku serta interaksi di lingkungan kerja. Kuesioner, menggunakan skala Likert (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju), yang memudahkan pengukuran sikap, persepsi, dan kecenderungan karyawan terhadap variabel yang diteliti. Dokumentasi, untuk mendukung data yang diperoleh dari observasi dan kuesioner, misalnya berupa laporan internal perusahaan, data absensi, atau foto aktivitas.

Analisis data menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan profil responden dan distribusi jawaban, serta analisis regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara simultan maupun parsial terhadap turnover intention (Y). 1) Uji Kualitas Data; Uji validitas, digunakan untuk memastikan bahwa setiap item kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud. Item dinyatakan valid jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Uji reliabilitas, untuk mengukur konsistensi jawaban responden, dilakukan dengan menghitung Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$, maka kuesioner dianggap reliabel dan layak digunakan. 2) Uji Asumsi Klasik; Uji normalitas, untuk memastikan bahwa data residual berdistribusi normal, menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data normal jika nilai $Sig > 0,05$. Uji heteroskedastisitas, untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians residual di setiap pengamatan. Jika tidak ada pola tertentu pada scatterplot dan nilai $Sig > 0,05$ pada uji Glejser, maka data tidak mengandung heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas, untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antar variabel independen yang dapat memengaruhi keakuratan model. Tidak ada multikolinearitas jika toleransi $> 0,10$ dan $VIF < 10$. 3) Uji Hipotesis; Uji t (parsial), untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap turnover intention secara individu. Hipotesis diterima jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, yang menunjukkan variabel tersebut berpengaruh signifikan. Uji F (simultan), untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap turnover intention. Hipotesis diterima jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. 4) Uji Koefisien Determinasi; Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan turnover intention, sedangkan nilai mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang rendah.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Gifera Odo Technology Jakarta Barat, melibatkan 50 responden yang dipilih sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan terkait variabel independen, yaitu pengembangan karir dan job insecurity, serta variabel dependen, yaitu turnover intention. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Dari hasil analisis, mayoritas responden adalah perempuan, dengan persentase 66%, sedangkan laki-laki hanya 34%. Dalam hal usia, sebagian besar responden berada dalam rentang 20-25 tahun, mencapai 76%, menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan ini didominasi oleh generasi muda. Mengenai tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki gelar S1, yaitu 76%, sementara lulusan SMA/SMK dan D3 masing-masing hanya 16% dan 8%. Terakhir, dalam hal lama bekerja, sebagian besar responden, yaitu 72%, telah bekerja selama 2-3 tahun, menunjukkan bahwa banyak karyawan masih berada dalam tahap awal hingga menengah dalam karir mereka.

Uji kualitas Data

Uji Validitas; Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner dapat menggambarkan variabel yang diteliti dengan tepat. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid, dengan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. **Uji Reliabilitas;** Pengujian reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu menghasilkan data yang konsisten. Hasil uji menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen pengukuran pada ketiga variabel ini konsisten dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data dalam penelitian ini terdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,179, yang lebih besar dari 0,05, mengindikasikan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

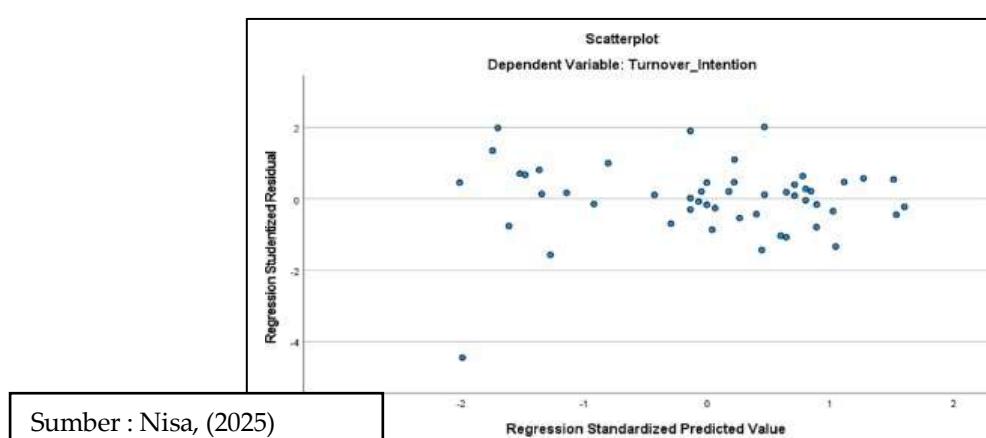
Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang sangat kuat antar variabel independen. Hasil uji menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas, dengan nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 untuk masing-masing variabel.

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients Model B	Std. Error	Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.592	5.047		.514		
				610		
Pengembangan_Karir	.297	.122	.262	2.438	.019	.626
Job_Insecurity	.398	.068	.626	5.835	.000	.626
Dependent Variable: Turnover_Intention				Sumber : Nisa, (2025)		

Gambar 3 : uji multikolinearitas menggunakan spss 25

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Hasil uji menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas,



Sumber : Nisa, (2025)

baik berdasarkan Scatterplot maupun uji Glejser. Latar belakang pendidikan sebagai faktor penting dalam pengembangan karir mendukung temuan ini.

Gambar 4: Uji Scatterplot

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X1) sebesar 0,297 dan Job Insecurity (X2) sebesar 0,398. Ini menunjukkan bahwa jika Pengembangan Karir meningkat satu satuan, maka Turnover Intention akan meningkat sebesar 0,297, dan jika Job Insecurity meningkat satu satuan, maka Turnover Intention akan meningkat sebesar 0,398.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Uji Parsial); Hasil uji T menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, dengan nilai t-hitung 2,438 yang lebih besar dari t-tabel 2,0117. Demikian pula, Job Insecurity juga berpengaruh signifikan dengan nilai t-hitung 5,835.

Uji F (Uji Simultan); Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir dan Job Insecurity secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, dengan nilai f-hitung 45,840 yang jauh lebih besar dari f-tabel 3,200.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. Karyawan yang merasa memiliki kompetensi yang memadai cenderung mempertimbangkan peluang kerja di luar perusahaan. Penilaian responden terhadap latar Job Insecurity juga berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. Karyawan yang merasa tidak aman mengenai posisi mereka cenderung mencari pekerjaan yang lebih stabil. Penilaian responden menunjukkan bahwa kekhawatiran terhadap ketidakpastian kerja cukup dominan, yang mendorong mereka untuk mempertimbangkan peluang di perusahaan lain.

Kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, dengan kontribusi 66,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap pengembangan karir dan rasa aman dalam pekerjaan memiliki peran penting dalam mendorong niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi praktis bagi perusahaan. Pertama, perusahaan perlu merancang program pengembangan karir yang jelas dan transparan untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Kedua, menciptakan iklim kerja yang stabil dan komunikatif dapat mengurangi rasa tidak aman. Ketiga, manajemen perusahaan harus mengintegrasikan kebijakan pengembangan sumber daya manusia dengan pendekatan yang memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Job Insecurity memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT Gifera Odo Technology Jakarta Barat. Hasil analisis menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki koefisien regresi sebesar 0,297 dengan nilai t hitung 2,348 yang lebih besar dari t tabel (1,67793) dan signifikansi 0,019, yang berarti semakin tinggi pandangan karyawan terhadap Pengembangan Karir, semakin tinggi pula Turnover Intention. Selain itu, Job Insecurity juga berpengaruh positif dengan koefisien regresi 0,398, nilai t hitung 5,3835, dan signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa semakin tinggi Job Insecurity, semakin tinggi Turnover Intention. Secara simultan, kedua variabel ini berkontribusi signifikan terhadap Turnover Intention, dengan nilai f hitung 45,5380 yang jauh lebih besar dari f tabel

(3,195) dan nilai R Square sebesar 0,667, yang menunjukkan bahwa 66,7% variasi Turnover Intention dapat dijelaskan oleh Pengembangan Karir dan Job Insecurity.

REFERENSI

- Ati, R., Malik, I., & Parawu, H. E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kerja Sama Pegawai di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar. *Journal Unismuh*, 3(3), 1006. <https://jurnal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Diyanti, R., & Dwita, A. R. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Mahasiswa Bina Insani*, 6(1), 10–18. <https://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JMBI/article/view/3131>
- Erika, S. N., & Nuraeni. (2025). *Kunci Sukses Kinerja Karyawan: Dampak Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja pada PT . Bangunpapan Idaman*. 7(2), 1394–1400.
- Febriani, D. F., Abadi, I. C., & Antares, F. R. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja : Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , Leadership , Communication*. 2(2), 132–140.
- Johapraseptia, R. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 34–50.
- Khaeruman, Suflani, Ahmad, M., & Ombi, R. (2023). *Analisis Efektivitas Strategi Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Indomaret Kota Serang*. 9(2), 352–363.
- Lutfiyani, A., & lainnya. (2024). *Job Insecurity dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan*, 12(1), 45–60.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). *Jurnal Inovasi Penelitian*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Maidiana, M. (2021). Penelitian Survey. *ALACRITY: Journal of Education*, 1(2), 20–29. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.23>
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Tolu, A., & Mamentu, M. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 11(1), 7–13.
- Meinitasari, N., & Chaerudin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 15–31. <https://doi.org/10.26460/md.v7i1.13546>
- Ni Luh Eva Riantini et al. (2021). *Pengembangan Karir: Konsep dan Implementasi dalam Organisasi*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 123–135.
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208.
- Ricky, C. M., Michael, S. K., & Adriana, E. (2023). *Student Research Journal*. *Student Research Journal*, 1(3).
- Safitri, B., & Mujahid, N. S. (2024). Komunikasi Efektif dalam Organisasi. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, 1(3), 309–316. <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.318>
- Saputri, D. (2020). *Turnover Intention: Konsep dan Faktor yang Mempengaruhi*. *Jurnal Manajemen dan*

Bisnis, 8(3), 78-89.

Sri, W., & M, N. A. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(4), 737–748. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i2.29569>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. In Alvabeta. CV. https://www.academia.edu/118903676/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif_dan_R_and_D_Prof_Sugiono

Tiuriska, M., Kaharuuddin.H, & Rosmita, A. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota. *Jurnal Mahasiswa*, 5(1), 67–76.