



---

## **Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Disbudporapar Surabaya**

**Muhammad Yuniardhi Raharjo**

UIN Sunan Ampel Surabaya

[yuniardhi86@gmail.com](mailto:yuniardhi86@gmail.com)

---

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata (Disbudporapar) Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner kepada sejumlah responden yang merupakan karyawan Disbudporapar Surabaya. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan bantuan program statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Disbudporapar Surabaya, baik secara parsial maupun simultan. Saran peneliti agar instansi terus meningkatkan program pengembangan karir dan menjaga motivasi karyawan melalui pelatihan, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

**Kata kunci:** Pengembangan Karir, motivasi, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of career development and motivation on employee performance at the Surabaya Department of Culture, Youth, Sports, and Tourism (Disbudporapar). The research method used was a quantitative approach with a survey technique. Data were collected by distributing questionnaires to a number of respondents who were employees of Disbudporapar Surabaya. The research instrument was tested for validity and reliability, while data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of a statistical program. The results of the study indicate that career development and motivation have a positive and significant impact on the performance of Surabaya Culture, Youth, Sports, and Tourism Office employees, both partially and simultaneously. The authors recommend that the agency continue to improve career development programs and maintain employee motivation through training, reward systems, and a supportive work environment to continuously improve performance.*

**Keywords:** career development, motivation , employee performance

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi pada dasarnya memiliki pegawai atau karyawan yang keberadaannya dianggap sebagai aset berharga dan perlu dijaga. Selain berperan sebagai elemen penting dalam mendukung berbagai aktivitas organisasi, pegawai juga perlu mendapatkan perhatian, dipertahankan, serta dikembangkan agar visi dan misi organisasi dapat terwujud. Seluruh kebijakan maupun langkah yang diambil dalam suatu organisasi pada hakikatnya digerakkan dan ditentukan oleh manusia yang menjadi bagian dari organisasi tersebut (Umar,Imron, 2023)

Pengembangan karir dan motivasi merupakan dua faktor penting yang berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai organisasi, termasuk instansi pemerintah seperti Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, dan Pariwisata (Disbudporapar) Surabaya. Pengembangan karir memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang terstruktur. Hal ini tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan, tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri dan loyalitas terhadap organisasi

Pengembangan karir tidak hanya terbatas pada konteks internal organisasi, tetapi juga dapat dikaitkan dengan bentuk investasi sosial yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendekatan ini sejalan dengan konsep sosial finance, di mana investasi sosial dilakukan tidak semata-mata untuk mendapatkan keuntungan finansial, tetapi juga untuk memberikan dampak sosial yang berkelanjutan. Dalam perspektif ekonomi syariah, investasi yang diarahkan untuk peningkatan kapasitas karyawan dapat dikaitkan dengan prinsip maqasid al- syariah, khususnya dalam aspek pengembangan karir yang berorientasi pada kemaslahatan individu dan organisasi. Melalui pendekatan tersebut, pengembangan karir bukan hanya menjadi sarana peningkatan kompetensi teknis dan profesional, tetapi juga sebagai media untuk meningkatkan kesejahteraan,etika kerja, serta kontribusi sosial karyawan terhadap orgnisasi.

Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang potensial, baik dari sisi pemimpin maupun pegawai, melalui pola kerja dan pengawasan yang menjadi penentu tercapainya tujuan perusahaan. Agar manajemen dapat berjalan secara efektif, organisasi harus memiliki pegawai dengan pengetahuan serta keterampilan yang memadai, disertai upaya pengelolaan yang optimal sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, organisasi perlu menyadari pentingnya membangun sistem pengelolaan yang memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi sikap kerja pegawai demi tercapainya sasaran organisasi (Umar,Imron, 2023) .

Internal organisasi dapat berkembang dalam ekosistem bisnis modern dengan memanfaatkan berbagai model kolaboratif dan inovatif, seperti BMT,koperasi syariah, lembaga zakat, maupun program CSR di dalam perusahaan. Melalui pendekatan tersebut,

organisasi tidak hanya memperluas fungsi ekonominya, tetapi juga meningkatkan nilai sosial dan keberlanjutan usaha. Selain itu, integrasi antara tujuan bisnis dan kontribusi sosial dapat menciptakan citra organisasi yang lebih positif, meningkatkan kepercayaan publik, serta memperkuat loyalitas karyawan maupun pemangku kepentingan lainnya.

Keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Oleh karena itu, setiap organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Secara mendasar, kinerja mencerminkan apa yang dilakukan maupun tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai menentukan besarnya kontribusi yang diberikan kepada organisasi, yang dapat dilihat dari aspek kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kehadiran, serta sikap kooperatif dalam bekerja (Umar,Imron, 2023).

Kinerja karyawan dapat dijadikan indikator untuk menilai sejauh mana sumber daya manusia dalam suatu perusahaan berkontribusi terhadap perkembangan perusahaan. Dalam rangka mencapai tujuan optimal, perusahaan membutuhkan pengelolaan sumber dayamanusia yang terarah melalui kebijakan yang mampu menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan karyawan. Namun, peningkatan kinerja juga sangat dipengaruhi oleh kesadaran dan kesungguhan setiap individu dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya(Widodo & Yandi, 2022) .

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya (Noviyanti et al., 2019). Indikator yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kepuasan kerja serta komitmen terhadap organisasi. Kepuasan kerja menjadi aspek awal yang perlu dicapai sebelum seorang karyawan mampu menunjukkan komitemen organisasional. Karyawan dipandang sebagai aset terpenting bagi organisasi karena berperan besar dalam menjaga citra positif organisasi. Selain itu, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam memastikan kelancaran dan keberhasilan organisasi.(Putri Pratiwi et al., 2025). Karyawan memerlukan pengembangan karir serta motivasi untuk mendorong kinerja pekerjaan mereka (David et al., 2023) .

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini dimulai dari bulan september sampai selesai. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan utama yang fokus pada hubungan sebab-akibat, interaksi antar variabel, pengujian hipotesis, serta pertanyaan yang spesifik. Metode ini melibatkan pengukuran, observasi, dan pengujian teori secara sistematis. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini biasanya menggunakan eksperimen dan survei, yang kemudian hasilnya dianalisis dengan teknik statistik untuk memperoleh

kesimpulan yang diharapkan (Syahroni, 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Disbudporapar Surabaya. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan Disbudporapar. Dalam penelitian ini besarnya sampel ditetapkan menggunakan rumus *Slovin*. Dalam penelitian ini populasi yaitu pegawai Disbudporapar pada tahun 2025 yang berjumlah 470 pegawai. Sampel dihitung dengan eror sebesar 10%. Maka jumlah sampel yang akan diteliti adalah 82 orang responden.

Pada penelitian ini metode yang dipakai dalam pengumpulan data menggunakan instrumen berupa angket atau kuisioner (Kuesioner, n.d.) . Angket yang digunakan sebagai bentuk teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert (V. Wiratna Sujarweni, 2021). Penelitian ini memanfaatkan instrumen berupa kuisioner atau angket, observasi yang terstruktur, eksperimen, serta studi survei (Ardiansyah et al., 2023). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi ( $r^2$ ) dan uji hipotesis.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa teknik statistik. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui apakah item pertanyaan mengukur variabel yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi internal instrumen penelitian. Uji normalitas dilakukan melalui uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji asumsi klasik mencakup uji multikolinearitas dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser atau plot scatter, serta uji autokorelasi dengan Durbin-Watson Test. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh simultan beberapa variabel independen terhadap variabel dependen, dengan persamaan regresi yang dihasilkan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Terakhir, uji hipotesis dilakukan dengan uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen dan uji F untuk menguji pengaruh simultan, yang dianalisis berdasarkan nilai signifikansi (p-value) dan nilai t atau F hitung dari hasil regresi. Seluruh analisis ini dapat dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel**

VARIABEL	R Hitung	KETERANGAN
PENGEMBANGAN KARIR (x1)	0.804 > 0,281	VALID
	0.826 > 0,281	VALID
	0.888 > 0,281	VALID
	0.748 > 0,281	VALID

MOTIVASI (x2)	0.883 > 0,281 0.506 > 0,281 0.555 > 0,281 0.670 > 0,281 0.432 > 0,281 0.663 > 0,281 0.769 > 0,281 0.666 > 0,281 0.795 > 0,281 0.594 > 0,281 0.735 > 0,281	VALID VALID VALID VALID VALID VALID VALID VALID VALID VALID VALID
KINERJA KARYAWAN (Y)		

Berdasarkan tabel diatas, variabel Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kinerja Karyawan nilai R hitung nya lebih besar dari R tabelnya, sehingga semua item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil uji Reliabilitas**

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>0.955</b>	<b>15</b>

Berdasarkan tabel diatas, variabel Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kinerja Karyawan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga semua item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

**Tabel 3. Uji Normalitas Variabel Penelitian**

Uji Normalitas	Asymp. Sig. (2-tailed)	Sig.	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Test	0,187	> 0,10	Normal

Berdasarkan tabel diatas, Asymp. Sig. (2-tailed) dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,187 lebih besar dari 0,10, dapat dikatakan data variabel dalam penelitian ini dinyatakan normal.

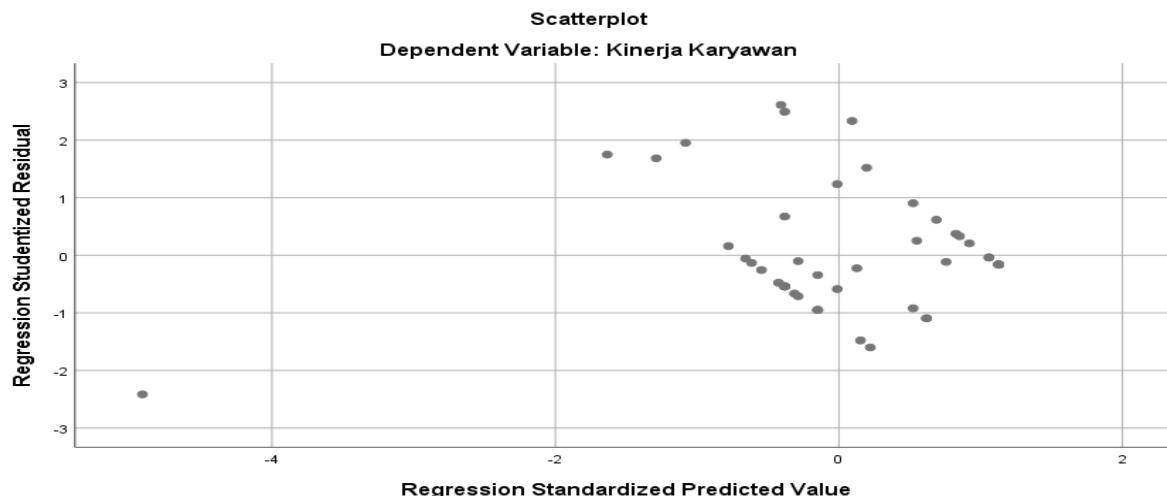
### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Sig.	Keterangan
PENGEMBANGAN KARIR	1,864	< 10	BEBAS MULTIKOLINEARITAS
MOTIVASI	1,864	< 10	BEBAS MULTIKOLINEARITAS

Berdasarkan tabel diatas, nilai Variance Inflation Factors (VIF) dari semua variabel independennya lebih kecil dari 10, dapat disimpulkan bahwa antar variabel independennya terbebas dari multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1. Hasil Scatterplot**

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot antara nilai Regression Standardized Predicted Value dengan Regression Studentized Residual, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Hipotesis

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	3.412	1.566	2.179	.034
	Pengembangan Karir	.674	.096	.696	7.032 .000
	Motivasi	.200	.085	.233	2.351 .023

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa baik pengembangan karir maupun motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Disbudporapar Surabaya. Variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang lebih dominan dibanding motivasi, ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar ( $7,032 > 2,351$ ) dan koefisien beta tertinggi (0,696).

### Uji Simultan

**Tabel 6. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	401.977	2	200.989	72.218
	Residual	128.023	46	2.783	
	Total	530.000	48		

Berdasarkan hasil ANOVA dapat dijelaskan karena nilai **F hitung (72.218) > F tabel (3.20)** dan **Sig (0.000) < 0.05**, maka **H<sub>0</sub> ditolak** dan **H<sub>a</sub> diterima**, artinya **pengembangan karir dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil R-Square**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 <sup>a</sup>	.758	.748	1.668

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,758. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 75,8% variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengembangan karir dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 24,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai R sebesar 0,871 juga menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda**

Variabel	KOEFISIEN
KONSTANTA	3,412
PENGEMBANGAN KARIR	0,674
MOTIVASI	0,200

Dari tabel diatas maka bentuk model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$KK = 3,412 + 0,674PK + 0,200M$$

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata (Disbudporapar) Surabaya**

Hasil dari penelitian menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga semakin banyak pengembangan karir yang diberikan oleh Karir Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Surabaya maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik program pengembangan karir yang diterapkan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan (Pillay et al., 2015).

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata (Disbudporapar) Surabaya**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *motivasi karyawan* memberikan pengaruh yang *positif* dan *signifikan* terhadap *kinerja karyawan*. Artinya, ketika karyawan memiliki dorongan internal atau eksternal untuk bekerja, hal ini akan mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik, lebih cepat, dan lebih efisien. Namun, meskipun pengaruhnya nyata, *tingkat kontribusi motivasi* terhadap kinerja karyawan *tidak sebesar* pengaruh dari *pengembangan karir*.

Dalam konteks ini, motivasi tetap menjadi faktor penting, namun bukan satu-satunya penentu utama kinerja. Motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih bersemangat, lebih bertanggung jawab terhadap tugas, dan lebih berkomitmen pada tujuan organisasi.

Motivasi karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik juga kinerjanya (Mohamud et al., 2017).

### **Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata (Disbudporapar) Surabaya**

Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa *pengembangan karir* dan *motivasi* secara simultan menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap *kinerja karyawan*. Artinya, ketika organisasi secara aktif memberikan peluang kepada karyawannya untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan keterampilan, serta memfasilitasi jenjang karir yang jelas, maka karyawan akan merasa lebih dihargai, memiliki prospek masa depan yang menjanjikan, dan semakin termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

Fenomena ini banyak terjadi di berbagai perusahaan saat ini, terutama di era digital dan pasca pandemi, di mana karyawan semakin menyadari pentingnya *personal growth* dan

*work-life balance*. Banyak perusahaan yang menerapkan program *career pathing*, pelatihan berkelanjutan (continuous learning), serta program mentoring untuk meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan.

Sebaliknya, karyawan yang tidak mendapatkan kejelasan pengembangan karir cenderung merasa stagnan, kehilangan motivasi, dan akhirnya mengalami penurunan kinerja atau bahkan keluar dari perusahaan (*turnover*). Ini memperkuat temuan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dibangun melalui sistem pengembangan karir yang baik akan menciptakan kinerja yang optimal.

Dengan demikian, pengembangan karir bukan hanya menjadi strategi pengelolaan SDM, tetapi juga alat penting dalam menjaga kinerja dan daya saing organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang tinggi dari karyawan yang termotivasi dan berkembang akan berdampak langsung pada peningkatan efisiensi operasional, kualitas layanan, serta kepuasan pelanggan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata (Disbudporapar) Surabaya*, dapat diketahui bahwa pengembangan karir dan motivasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial pengembangan karir pada Dibusdporapar berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya sangat penting bagi Disbudporapar untuk meningkatkan pengembangan karir berupa pemberian kesempatan promosi jabatan yang adil, pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala, serta pemberian penghargaan berdasarkan prestasi kerja agar meningkatkan kinerja. Dengan demikian, semakin baik pelaksanaan pengembangan karir dan semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Saran penulis, Disbudporapar Surabaya perlu terus memperhatikan serta mengoptimalkan kedua faktor tersebut guna mendukung pencapaian kinerja organisasi yang lebih efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Kuesioner, W. D. A. N. (n.d.). *Teknik Pengumpulan Data*. 3(1), 39–47.
- Mohamud, S. ., Ibrahim, A. ., & Hussein, J. . (2017). The Effect of Motivation on Employee Performance: Case Study in Hormuud Company in Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, 7(11), 17009–17016. <http://www.journalijdr.com>
- Noviyanti, Syah, T. Y. R., & Purwandari. (2019). Carrier Development Effect on Work Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic JoMA*, 03(05), 177–181.

- PEBIANTI, P. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA RUMAH SAKIT ISLAM METRO). *Accident Analysis and Prevention*, 183(2), 153–164.
- Pillay, N., Dawood, Q., & Karodia, A. M. (2015). The Relationship between Career Development and Staff Motivation in the South African Petroleum Sector : A Case Study of a Durban Refinery. *Nigerian Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(2), 1–51. <https://doi.org/10.12816/0011643>
- Putri Pratiwi, P. D., Jata, I. W., Chintia Pinaria, N. W., & Santi Diwyarthi, N. D. M. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di TRM. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 4(07), 1141–1148. <https://doi.org/10.58812/jmws.v4i07.2512>
- Syahroni, M. I. (2010). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Al-Mustafa*, 2(3), 43–56.
- Umar,Imron, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *Pareto : Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Vol. 7, No. 1, September 2023 P-ISSN, 7(SEPTEMBER)*, 1–23.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Djoko Setyo Widodo*. 1(1), 1–14.