



## Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan Yang Dimediasi Oleh Profesionalisme

Eko Purnomo<sup>1</sup>, Mei Indrawati<sup>2</sup>, Chamariyah<sup>3</sup>

<sup>1),2),3)</sup> Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email: [ekopurnomo76@gmail.com](mailto:ekopurnomo76@gmail.com)<sup>1)</sup> [meindrawati.ekonomi@gmail.com](mailto:meindrawati.ekonomi@gmail.com)<sup>2)</sup> [chamariyahmm@gmail.com](mailto:chamariyahmm@gmail.com)<sup>3)</sup>

**Abstract:** Eko Purnomo, 2024. *The Influence of Organizational Culture and Work Experience on the Performance of Pamekasan Regency Regional Financial and Revenue Management Agency (BPKPD) Employees Mediated by Professionalism.* Wijaya Putra University Postgraduate Program Surabaya. This type of research uses explanatory research, the research approach uses a quantitative approach. The research sample was 50 respondents. The purpose of this research is 1) To test and analyze whether organizational culture has a direct effect on the performance of employees of the Pamekasan Regency Regional Financial and Revenue Management Agency (BPKPD). 2) To test and analyze whether organizational culture has a direct effect on the professionalism of the Pamekasan Regency Regional Financial and Revenue Management Agency (BPKPD). 3) To test and analyze whether work experience has a direct effect on the professionalism of employees of the Pamekasan Regency Regional Financial and Revenue Management Agency (BPKPD). 4) To test and analyze whether work experience directly influences the performance of Pamekasan Regency Regional Financial and Revenue Management Agency (BPKPD) employees. 5) To test and analyze whether professionalism has a direct effect on the performance of employees of the Pamekasan Regency Regional Financial and Revenue Management Agency (BPKPD). 6) To test and analyze whether organizational culture has an indirect effect on the performance of employees of the Regional Financial and Revenue Management Agency (BPKPD) of Pamekasan Regency which is mediated by professionalism. 7) To test and analyze whether organizational work experience has an indirect effect on the performance of employees of the Pamekasan Regency Regional Financial and Revenue Management Agency (BPKPD) mediated by professionalism. The research results show that: 1) Organizational culture has a positive and insignificant effect on the performance of employees of the Pamekasan Regency Regional Financial and Revenue Management Agency (BPKPD) with an original sample value of 0.233. 2) Organizational culture has a significant positive effect on the performance of employees of the Pamekasan Regency Regional Financial and Revenue Management Agency (BPKPD) with an original sample value of 0.427. 3) Work experience has a significant positive effect on the professionalism of employees of the Pamekasan Regency Regional Financial and Revenue Management Agency (BPKPD) with an original sample value of 0.503. 4) Work experience has a positive and insignificant effect on the performance of employees of the Pamekasan Regency Regional Financial and Revenue Management Agency (BPKPD) with an original sample value of 0.182. 5) Professionalism has a significant positive effect on the performance of employees of the Pamekasan Regency Regional Financial and Revenue Management Agency (BPKPD) with an original sample value of 0.564. 6) Organizational culture has a significant positive effect on the performance of employees of the Pamekasan Regency Regional Financial and Revenue Management Agency (BPKPD) which is mediated by professionalism with an original sample value of 0.241. 7) Work experience has a significant positive effect on the performance of employees of the Pamekasan Regency Regional Financial and Revenue Management Agency (BPKPD) which is mediated by professionalism with an original sample value of 0.283.

**Keywords:** Organizational culture, work experience, professionalism and employee

**Abstrak:** Eko Purnomo, 2024. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan Dimediasi Profesionalisme. Program Pascasarjana Universitas Wijaya Putra Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori, pendekatan penelitiannya menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 50 responden. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk menguji dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan. 2) Untuk menguji dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap profesionalisme Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan. 3) Untuk menguji dan menganalisis apakah pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap profesionalisme pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.

4) Untuk menguji dan menganalisis apakah pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan. 5) Untuk menguji dan menganalisis apakah profesionalisme berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan. 6) Untuk menguji dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh profesionalisme. 7) Untuk menguji dan menganalisis apakah pengalaman kerja organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh profesionalisme. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan dengan nilai original sample sebesar 0,233. 2) Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan dengan nilai original sample sebesar 0,427. 3) Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan dengan nilai original sample sebesar 0,503. 4) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan dengan nilai original sample sebesar 0,182. 5) Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan dengan nilai original sample sebesar 0,564. 6) Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh profesionalisme dengan nilai original sample sebesar 0,241. 7) Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh profesionalisme dengan nilai original sample sebesar 0,283.

**Kata Kunci:** Budaya organisasi, pengalaman kerja, profesionalisme dan pegawai

## **PENDAHULUAN**

Organisasi dalam menjalankan roda kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terkait dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting/utama yang digunakan untuk menggerakkan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan pegawai-pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi sangatlah penting. Hal ini karena berkaitan langsung dengan bagaimana cara meningkatkan kinerja serta mencapai tujuan yang telah dirumuskan organisasi. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai serta peran pemimpin. Organisasi harus mempunyai pegawai-pegawai yang berkinerja baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Menurut Siagian, (2019:21), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: budaya organisasi, pengalaman kerja, profesionalisme serta faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor tersebut, untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya melalui berbagai upaya-upaya yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif,

memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan memiliki kinerja yang baik dan terus mengembangkan keahliannya agar selalu memiliki keunggulan kompetitif.

Kinerja pegawai adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Lebih lanjut Hendy, (2019:232), Menegaskan bahwa *job performence* ialah “*successful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam pekerjaan yang bersangkutan. Hal senada juga diungkapkan oleh Simamora, (2019:50), yang menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Lebih lanjut Simamora, (2019:51), menyatakan bahwa kinerja adalah tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya dan hasil-hasil yang dicapai waktu bekerja. Hal-hal yang diperlukan untuk mencapai target dan harus dimiliki pegawai adalah mempunyai komitmen yang tinggi, pengalaman kerja, semangat untuk berkembang, dan kompetensi yang mumpuni.

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal, perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam lembaga yang bersangkutan. Dilihat dari sisi budaya organisasi, budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan atau beroperasi (Rois, dkk, 2019). Budaya merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku (Cushway dan Lodge, 2019). Sebagai gambaran, orang bisa saja sangat mampu dan efisien tanpa tergantung pada orang lain, tetapi perilakunya tidak sesuai dengan budaya organisasi, misalnya cara berpakaian, maka ia tidak akan berhasil dalam organisasi. Hal ini dapat diartikan, organisasi pasti memiliki budaya, dan budaya itulah yang akan menentukan kinerja pegawai dan organisasi.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki saja. akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang pegawai. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat.

Salah satu komponen yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi adalah pegawai. Pegawai sebagai ujung tombak organisasi dalam mencapai tujuan yang langsung berada di garis depan berhadapan dengan masyarakat yang dituntut harus memiliki kompetensi yang memadai. Kinerja pegawai harus ditingkatkan melalui berbagai cara, dimana pihak organisasi ikut serta dalam memberikan kontribusi profesionalisme pegawai dalam proses pelaksanaan tugas yang di emban. Dalam hal ini yang paling berperan adalah pimpinan. Pimpinan mempunyai peranan yang sangat besar dalam proses peningkatan profesionalisme pegawai. Pimpinan sebagai seorang motivator di lini terdepan, merupakan panutan para pegawai untuk memperlancar proses menuju keberhasilan di masa yang akan datang. Rumusan tersebut menunjukkan pentingnya peranan seorang pemimpin dalam menggerakkan kehidupan organisasi guna mencapai tujuan.

Berbagai studi empiris penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan ini digunakan sebagai acuan diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Ismandani, (2020), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain penelitian yang dilakukan Khasanah, (2019), ditemukan hasil yang bertolak belakang yaitu hasilnya budaya organisasi berpengaruh negative tidak signifikan. Adanya perbedaan hasil penelitian/*gab reseach* ini memberikan dasar untuk dilakukan penelitian lanjutan tentang hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan mengambil objek penelitian yang berbeda yaitu dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.

Perbedaan hasil penelitian lainnya yaitu tentang kajian hubungan pengalaman kerja dengan kinerja. Studi empiris penelitian terdahulu yaitu yang dilakukan Rahmatullah, (2020), dalam penelitiannya menunjukkan temuan penelitian bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Di sisi lain penelitian yang dilakukan Sitompul, (2021), ditemukan hasil yang bertolak belakang yaitu mengemukakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Adanya perbedaan temuan penelitian tentang hubungan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja ini memberikan landasan dilakukan penelitian selanjutnya dan untuk menganalisis apakah terdapat hubungan yang signifikan atau sebaliknya pengalaman kerja terhadap kinerja.

Studi empiris tentang hubungan profesionalisme terhadap kinerja pegawai telah banyak diteliti. Salah satu penelitian tentang profesionalisme terhadap kinerja pegawai dilakukan Adri, (2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain penelitian yang dilakukan Muliaty, (2021), ditemukan hasil yang bertolak belakang yaitu hasil penelitiannya mengemukakan

bahwa profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini merupakan *gab reseach* yang perlu dilakukan penelitian lanjutan dan sabagai dasar untuk penelitian selanjutnya.

Namun dalam penelitian yang dilakukan ini menggunakan objek penelitian yang berbeda dengan peneliti tedahulunya yaitu meneliti di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan. Dipilihnya objek penelitian di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan dikarenakan pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan terdapat fenomena yang layak untuk diteliti.

Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang bertanggung jawab kepada bupati. Sehingga dibutuhkan budaya organisasi yang baik dan pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang memadai sehingga tercipta kinerja yang baik, serta didukung dengan adanya profesionalisme dari para pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana mestinya.

Berdasarkan pengamatan penulis di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan, terdapat fenomena bahwa kinerja pegawai belum tercapai maksimal, hal ini dikarenakan target kerja banyak tidak terselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan serta kurang giatnya pegawai dalam menjalankan tugasnya/kurang memiliki profesionalisme. Selain disebabkan oleh profesionalisme, terdapat faktor lain yang menyebabkan kinerja tidak sesuai harapan yaitu diduga karena dipengaruhi oleh budaya organisasi dan pengalaman kerja.

Berdasarkan pengamatan peneliti tentang fenomena yang terjadi di lingkungan organisasi Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan terdapat kinerja pegawai belum tecapai sesuai target yang diharapkan kepala dinas dan manajemen/tidak sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan, hal ini diduga karena disebabkan oleh faktor budaya organisasi, pengalaman kerja dan profesionalisme. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan (BPKPD) Kabupaten Pamekasan Yang Dimediasi Oleh Profesionalisme”**.

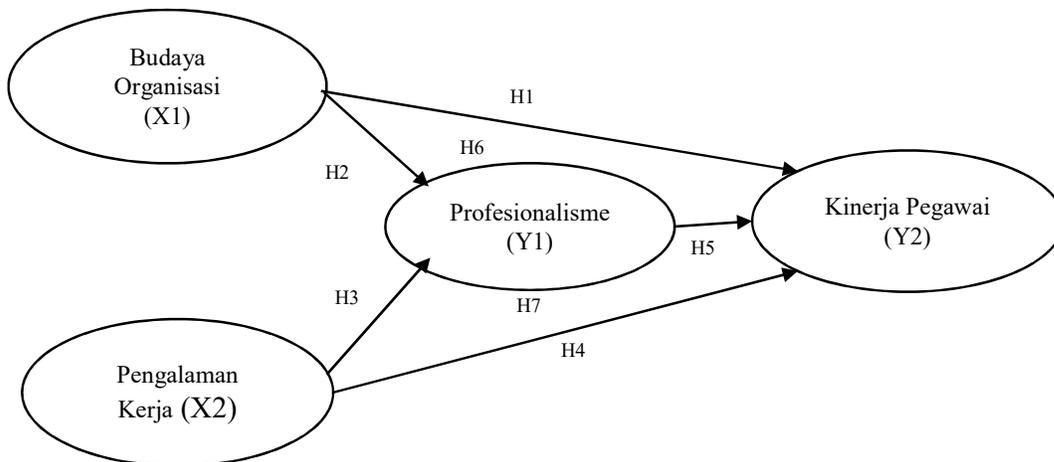
## KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual penelitian ini dibuat berdasarkan tujuan penelitian, penelitian terdahulu dan berbagai teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ismandani, (2020), dan Paais, (2020); menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi, (2021); dan Sabuhari, (2020). Hasil penelitian ini menjadi landasan dalam merumuskan hipotesis penelitian yang dilakukan, menunjukkan adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adri, (2021), menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjadi landasan dalam merumuskan hipotesis.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmatullah, (2020), menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja Pegawai dimediasi profesionalisme pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. Hasil penelitian ini menjadi landasan dalam merumuskan hipotesis penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan kajian pustaka dan kajian empiris penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka dirumuskan kerangka berpikir peneliti. Untuk memudahkan kerangka berpikir penelitian dipahami oleh orang lain maka dituangkan pada bentuk gambar kerangka konseptual penelitian. Adapun bentuk kerangka konseptual yang dimaksud dalam bahasan ini yaitu yang ditunjukkan pada Gambar 2.1 berikut:



## **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah ditunjukkan pada bahasan sebelumnya serta berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.
- H2: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.
- H3: Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.
- H4: Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.
- H5: Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.
- H6: Secara tidak langsung budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh profesionalisme
- H7: Secara tidak langsung pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh profesionalisme.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make it as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419). The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560). Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14).

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatori* (penjelasan) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel untuk menguji hipotesis dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini dikenal juga sebagai penelitian studi kasus. Menurut Arikunto, (2020:82) penelitian studi kasus adalah suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci, dan mendalam terhadap suatu gejala tertentu.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Selain menggunakan pendekatan kuantitatif penelitian ini juga dilengkapi dengan pendekatan kualitatif (*Qualitative*). Dimaksudkan penggunaan kedua metode ini (kuantitatif deskriptif) diharapkan mampu menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang lebih baik bagi semua pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini. Teknik analisis data menggunakan program *Smart PLS (Partial Least Square)*.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Signifikansi**

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji signifikansi ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Uji signifikansi koefisien path pada model structural**

<b>Korelasi</b>	<b>Original Sample</b>	<b>P Values</b>	<b>Keterangan</b>
Budaya organisasi → Kinerja pegawai	0.233	0.097	Tidak Signifikan
Budaya organisasi → Profesionalisme	0.427	0.002	Signifikan
Pengalaman kerja → Profesionalisme	0.503	0.000	Signifikan
Pengalaman kerja → Kinerja pegawai	0.182	0.289	Tidak Signifikan
Profesionalisme → Kinerja pegawai	0.564	0.000	Signifikan
Budaya organisasi → Profesionalisme → Kinerja pegawai	0.241	0.000	Signifikan
Pengalaman kerja → Profesionalisme → Kinerja pegawai	0.283	0.001	Signifikan

**Sumber: Data diolah, smartPLS, 2024**

Berdasarkan tabel 1 hasil tentang uji signifikansi path menunjukkan ada beberapa variabel yang signifikan karena nilai P-value < nilai signifikansi 0,05

### Uji Path Coefficiencies

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji path coefficients ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Path Coefficiencies**

Relasi	P Values	Keterangan
Budaya organisasi → Kinerja pegawai	0.097	H <sub>1</sub> ditolak
Budaya organisasi → Profesionalisme	0.002	H <sub>2</sub> diterima
Pengalaman kerja → Profesionalisme	0.000	H <sub>3</sub> diterima
Pengalaman kerja → Kinerja pegawai	0.289	H <sub>4</sub> ditolak
Profesionalisme → Kinerja pegawai	0.000	H <sub>5</sub> diterima
Budaya organisasi → Profesionalisme → Kinerja pegawai	0.000	H <sub>6</sub> diterima
Pengalaman kerja → Profesionalisme → Kinerja pegawai	0.001	H <sub>7</sub> diterima

**Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2024**

Berdasarkan tabel 2 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05.

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel 19 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

1. Uji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.097 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0.05$ , hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi  $0.097 < 0.05$ , maka hipotesis 1 ditolak.

2. Uji pengaruh budaya organisasi terhadap profesionalisme.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap profesionalisme sebesar 0.002 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0.05$ , hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme karena nilai signifikansi  $0.002 < 0.05$ , hipotesis 2 diterima.

3. Uji pengaruh pengalaman kerja terhadap profesionalisme

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengalaman kerja terhadap profesionalisme sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0.05$ , hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme karena nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , hipotesis 3 diterima.

4. Uji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.289 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0.05$ , hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi  $0.289 > 0.05$ , hipotesis 4 ditolak.

5. Uji pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel profesionalisme terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0.05$ , hal ini dapat diartikan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , hipotesis 5 diterima.

6. Uji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap profesionalisme dan kinerja pegawai sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0.05$ , hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme karena nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , hipotesis 6 diterima.

7. Uji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengalaman kerja terhadap profesionalisme dan kinerja pegawai sebesar 0.001 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0.05$ , hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme karena nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$ , hipotesis 7 diterima.

### **Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Model struktural adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antar faktor. Dalam penelitian ini, model struktural digunakan untuk menguji 7 (hipotesis) hipotesis hubungan antar variabel, meliputi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian dimaksud secara lengkap disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3**  
**Pengujian Pengaruh Langsung**

<b>Korelasi</b>	<b><i>Original Sample</i></b>	<b>Keterangan</b>
Budaya organisasi → Kinerja pegawai	0.233	Pengaruh Positif
Budaya organisasi → Profesionalisme	0.427	Pengaruh Positif
Pengalaman kerja → Profesionalisme	0.503	Pengaruh Positif
Pengalaman Kerja → Kinerja pegawai	0.182	Pengaruh Positif
Profesionalisme → Kinerja pegawai	0.564	Pengaruh Positif

**Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2024**

Hasil pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif yaitu 0.233, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai; budaya organisasi terhadap profesionalisme berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.427, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap profesionalisme; pengalaman kerja terhadap profesionalisme berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.503, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap profesionalisme; pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.182, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai; profesionalisme terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.564, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari profesionalisme terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 4**  
**Pengujian Pengaruh Tidak Langsung**

<b>Korelasi</b>	<b><i>Original Sample</i></b>	<b>Keterangan</b>
Budaya organisasi → Profesionalisme → Kinerja Pegawai	0.241	Pengaruh Positif
Pengalaman kerja → Profesionalisme → Kinerja pegawai	0.283	Pengaruh Positif

**Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2024**

Hasil analisis pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.241. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme. Pengaruh tidak langsung pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.283. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme.

## **PEMBAHASAN**

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal organisasi yang melibatkan Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan sebagai responden penelitian. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

### **H1: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa budaya organisasi tidak mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi tidak berdampak terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi tidak mampu menciptakan kinerja pegawai dalam organisasi meningkat khususnya pada lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis 1 ditolak.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Ismandani, (2020) dan Paais, (2020), tentang budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Juga bertolak belakang dengan hasil penelitian Supriyadi, (2021), dan Sabuhari (2020) yang menjelaskan terdapat hubungan secara langsung dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Pegawai harus memiliki budaya organisasi yang memadai, karena itu menyangkut dengan pencapaian kinerja pegawai. Budaya organisasi bisa menjadi dasar dari pegawai.

## **H2: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap profesionalisme, artinya bahwa budaya organisasi mampu membuat perubahan terhadap profesionalisme yang semakin optimal meningkat.

Budaya organisasi berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai profesionalisme yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi mampu menciptakan profesionalisme dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme, hipotesis 2 diterima.

## **H3: Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Profesionalisme**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara langsung terhadap profesionalisme, artinya bahwa pengalaman kerja mampu membuat perubahan terhadap profesionalisme yang semakin optimal meningkat.

Pengalaman kerja berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai profesionalisme yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja mampu menciptakan profesionalisme dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme, hipotesis 3 diterima.

Berdasarkan studi empiris belum ditemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap profesionalisme. Oleh sebab itu, hal ini akan menjadi novelty penelitian.

## **H4: Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa pengalaman kerja tidak mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai.

Pengalaman kerja berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja tidak mampu menciptakan kinerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan

Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja guru, hipotesis 4 ditolak.

#### **H5: Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa profesionalisme berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa profesionalisme mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal meningkat.

Profesionalisme berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa profesionalisme mampu menciptakan kinerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis 5 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Adri, (2021) tentang profesionalisme terhadap kinerja pegawai yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari profesionalisme terhadap kinerja pegawai yang menjelaskan terdapat hubungan secara langsung dan signifikan profesionalisme terhadap kinerja pegawai. profesionalisme yang baik juga dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

#### **H6: Pengaruh Tidak Langsung budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Profesionalisme**

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap profesionalisme dan kinerja pegawai sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0.05$ , hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme dan kinerja pegawai karena nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , hipotesis 6 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan profesionalisme sebagai variabel *intervening*, artinya bahwa profesionalisme mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal meningkat sehingga mampu membuat perubahan.

Berdasarkan studi empiris belum ditemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme. Oleh sebab itu, hal ini akan menjadi novelty penelitian.

### **H7: Pengaruh Tidak Langsung Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Profesionalisme.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan profesionalisme sebagai variabel *intervening*, artinya bahwa profesionalisme mampu memediasi pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai sehingga mampu membuat perubahan yang semakin optimal.

Pengalaman kerja berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai profesionalisme yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja mampu memediasi pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan profesionalisme sebagai variabel *intervening*, hipotesis 7 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Rahmatullah, (2018), tentang pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dengan profesionalisme sebagai variabel *intervening* yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh tidak langsung dari pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dengan profesionalisme sebagai variabel *intervening*.

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al., 2022 : 29). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi, et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28)

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi, pengalaman kerja, profesionalisme dan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan termasuk dalam kategori baik, karena nilai rata-rata masing-masing variabel berada di nilai 3.41-4.20.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan, sehingga hipotesis pertama ditolak.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan, sehingga hipotesis kedua diterima.
4. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan, sehingga hipotesis ketiga diterima.
5. Pengalaman kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan, sehingga hipotesis keempat ditolak.
6. Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan, sehingga hipotesis kelima diterima.
7. Secara tidak langsung budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh profesionalisme, sehingga hipotesis keenam diterima.
8. Secara tidak langsung pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh profesionalisme, sehingga hipotesis ketujuh diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi: 2021, *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research*, Yogyakarta: Deepublish
- Adri, Abdullah. 2020. *Pengaruh profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Arsyad, Soeratno. 2019. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Azwar. Saifuddin. 2019. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmadji, Tjiptono; dan Faksruddin, Hendy M. 2019. *Pasar Modal di Indonesia*. Edisi ketiga. Salemba Empat. Jakarta.
- Flippo, Edwin B. 2020. *Personel Management (Manajemen Personalialia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2020. *Manajemen. Edisi Kedua*. Cetakan Keduapuluh Delapan. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ismandani, Feriyanto. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep*. Tesis. Universitas Wijaya Putra.
- Khasanah, Anis Watul. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)*. Skripsi. Universitas Hasyim Asy'ari Jombang.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2020. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, h.141.
- Mangkunegara, A. P 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosdakarya, Bandung.
- Manulang. 2020. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Martin Jr. 2019. *Manajemen Keuangan: Prinsip dan Penerapan Jilid 1 (Edisi Kesepuluh)*
- Mubarok, Endang Saefudin. 2019. *The Effect Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction*. *European Journal of Business and Management*. Vol.11, No.35.
- Paais, Maartje. 2020. *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* Vol 7 No 8 (2020) 577–588.

- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- Enny Istanti<sup>1)</sup>, Bramastyo Kusumo<sup>2)</sup>, I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi* , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Kristiawati, et al. 2019. Citra Merek Persepsi Harga dan Nilai Pelanggan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)* Vol. 6 No. 2, September 2019, Hal. 27- 36.
- Pramono Budi, Istanti Enny, Daengs GS, Achmad, Syafi'i, Bramastyo KN, RM ,2023, Impact of Social Media Marketing and Brand Awareness on Purchase Intention in coffe shop culinary in Surabaya, *International Journal of Entrepreneurship and Business Deelopment*, Volume. 5 Number 6 November 2022, Page. 968 - 977
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21