

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengembangan Karir sebagai *Variabel Intervening*

Sri Mulyani^{1*}, Sulkan², Chamariyah³

^{1,2,3}Universitas Wijaya Putra, Surabaya, Indonesia

Email: ¹⁾ ninik.doktor@gmail.com ²⁾ hajisulkanpgt@gmail.com

³⁾ chamarivahmm@gmail.com

Korespondensi penulis: ninik.doktor@gmail.com*

Abstract : Sulkan, 2024. *The Influence of Organizational Culture on Employee Performance with Career Development as an Intervening Variable*. Wijaya Putra University Postgraduate Program Surabaya. This type of research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach, the research sample is 92 respondents. The analysis tool uses Smart PLS (Partial Least Square). Research objectives: 1) To describe organizational culture, career development and employee performance at the Pakong Community Health Center, Pamekasan Regency. 2) To test and analyze whether there is a significant influence of organizational culture on employee performance at the Pakong Community Health Center, Pamekasan Regency. 3) To test and analyze whether there is a significant influence of organizational culture on employee career development at the Pakong Community Health Center, Pamekasan Regency. 4) To test and analyze whether there is a significant influence of career development on employee performance at the Pakong Community Health Center, Pamekasan Regency. 5) To test and analyze whether there is a significant indirect influence of organizational culture on employee performance at the Pakong Community Health Center, Pamekasan Regency with human resource competency as an intervening variable. The research results show that: 1) organizational culture has a significant positive effect on employee performance with a p value of 0.000. 2) organizational culture has a significant positive effect on career development with a p value of 0.000. 3) work development on employee performance has a significant positive effect with a p value of 0.000. 4) organizational culture on employee performance through career development has a significant positive effect with a p value of 0.008.

Keywords: Organizational Culture, Career Development, Employee Performance.

Abstrak : Sulkan, 2024. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Karir sebagai Variabel Intervening. Program Pascasarjana Universitas Wijaya Putra Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatif, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, sampel penelitian sebanyak 92 responden. Alat analisis menggunakan Smart PLS (Partial Least Square). Tujuan penelitian: 1) Untuk mendeskripsikan budaya organisasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. 2) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. 3) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap pengembangan karir karyawan di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. 4) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. 5) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan dengan kompetensi sumber daya manusia sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai p value sebesar 0,000. 2) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir dengan nilai p value sebesar 0,000. 3) pengembangan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif signifikan dengan nilai p value sebesar 0,000. 4) budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir berpengaruh positif signifikan dengan nilai p value sebesar 0,008.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Fenomena sumber daya manusia tidak hanya terjadi pada organisasi yang kompleks tetapi juga terjadi pada organisasi yang sederhana. Permasalahan sumber daya manusia terjadi juga pada Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan terletak di Jalan Raya Pakong, Kecamatan Pakong, Kabupaten Pamekasan dengan jam pelayanan senin sampai kamis jam 07.00 – 12.30 WIB, jumat jam 07.00 – 10.30 WIB, dan sabtu jam 07.00 – 12.00 WIB. Visi dan misi haruslah dimiliki agar sebuah organisasi memiliki tujuan yang jelas. Visi dan misi Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan yaitu; Visi: terwujudnya masyarakat Puskesmas Pakong yang mandiri dan sejahtera untuk hidup sehat secara merata berkeadilan dan berkelanjutan berdasarkan nilai-nilai agama. Adapun misi dari Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan, yaitu:

- a. Meningkatkan dan mengembangkan mutu sumber daya kesehatan serta pemberdayaan kesehatan Masyarakat
- b. Membangun kemandirian masyarakat terhadap peningkatan keluarga sehat dan sadar gizi melalui PIS-PK
- c. Menggerakkan dan meningkatkan upaya pencegahan dan penanggulangan penyakit serta penyehatan lingkungan yang paripurna
- d. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan tingkat pertama yang professional bermutu, merata, dan berkeadilan.

Adanya visi dan misi memudahkan para pegawai Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan untuk melaksanakan pekerjaannya dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

Kinerja pegawai sangatlah penting bagi keberlangsungan puskesmas. Penurunan kinerja pegawai mengakibatkan mutu pelayanan pada pasien dan keluarganya yang buruk sehingga akan mempengaruhi citra pelayanan dan kepercayaan masyarakat terhadap puskesmas menjadi menurun. Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan. Tantangan sumber daya manusia semakin kompleks pada abad ke 21, selain persoalan klasik mengenai jumlah, jenis, mutu serta maldistribusi, persoalan kontekstual seperti desentralisasi dan migrasi juga perlu dikaji, meskipun tergolong klasik namun berbagai pendekatan masih belum mampu untuk mencegah persoalan ini.

Puskesmas sebagai salah satu wadah pelayanan kesehatan yang dikembangkan melalui pemenuhan kesehatan seperti kesehatan di rawat inap, rawat jalan, dan non medik. Bagi pasien pemakai jasa pelayanan kesehatan, mutu pelayanan kesehatan lebih terikat pada dimensi ketanggapan petugas memenuhi kebutuhan pasien, kelancaran komunikasi petugas dengan pasien, kepribadian serta keramahan melayani dan cepat sembuh dari penyakitnya. Pegawai di puskesmas Pakong Pamekasan merupakan tumpuan dari semua kegiatan yang ada karena merupakan sumber keberhasilan pelayanan kesehatan di puskesmas.

Kinerja pegawai sangat penting dan berpengaruh untuk Puskesmas Pakong Pamekasan dalam mencapai target kinerja puskesmas. Realita sebenarnya pimpinan puskesmas hanya mengharapkan dengan adanya semangat budaya organisasi yang baik dan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dan bekerja. Namun sepenuhnya pencapaian kinerja pegawai Puskesmas Pakong Pamekasan dengan hasil kerja terbaik tidak akan sepenuhnya optimal dan bermanfaat untuk puskesmas jika manajemen puskesmas tidak memberikan dukungan, baik itu dari dukungan berupa moril dan materil seperti kompensasi (insentif). Hal seperti ini sangat penting untuk dilakukan dalam mengelola puskesmas dalam mengelola sumber daya manusia sehingga kualitas kerja pegawai dan prestasi dalam bekerja akan lebih produktivitas dan meningkat.

Pencapaian kinerja pegawai dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak Puskesmas Pakong Pamekasan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Upaya-upaya untuk meningkatkan pencapaian kinerja tenaga keperawatan merupakan tantangan manajemen puskesmas yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup puskesmas tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Pencapaian kinerja tenaga kesehatan yang tinggi sangat diharapkan oleh manajemen puskesmas. Semakin banyak pegawai yang berprestasi kerja tinggi, maka produktivitas puskesmas akan meningkat sehingga puskesmas akan bertahan dalam persaingan dan memiliki tingkat puskesmas terbaik. Pegawai dituntut untuk bisa menyelesaikan tugas dan tanggungjawab secara efektif dan efisien.

Para ahli berpendapat bahwa pencapaian kinerja seseorang dapat meningkat karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya. Terdapat dua hal yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu individu dan lingkungan (Byar dan Rue dalam Sutrisno, 2019). Individu yang di maksud yaitu bagaimana kemampuan pegawai, seberapa besar motivasinya dalam bekerja, dan kepribadian pegawai tersebut yang mempengaruhi hubungan dalam bekerja baik dari atasan ke staff ataupun sesama staff. Sedangkan lingkungan yang dimaksud yaitu lingkungan dimana tempat pegawai tersebut bekerja, bagaimana karakteristik pekerjaannya, budaya organisasinya, lingkungan yang baik, dan kondusif akan berpengaruh bagi peningkatan prestasi karyawan dalam bekerja.

Beberapa pendapat ahli mengatakan bahwa untuk meningkatkan pencapaian kinerja yang baik harus didukung oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kemampuan kerja. Seperti dikemukakan oleh Byars dalam Sutrisno (2019) bahwa faktor individu seperti kemampuan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Kemampuan kerja pegawai dapat tercermin dari kompetensi sumber daya manusia. Jadi, tantangan sumber daya manusia pada era globalisasi dihadapkan dengan permasalahan yang semakin kompleks dan faktor kemampuan kerja merupakan faktor yang sangat penting sehingga menuntut pegawai yang berkualitas dan profesional. Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan yang dicerminkan dengan kompetensi sumber daya manusia pegawai puskesmas menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugasnya.

Pengembangan karir bisa berasal dari dalam diri ataupun dari faktor lingkungan. Sutrisno (2019) yaitu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja individu adalah tingkat motivasi. Stimulus motivasi yang dilakukan berupa program pengembangan karir yang ditawarkan oleh puskesmas. Untuk itu pengembangan karir perlu diperbaiki agar pegawai di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan dapat mencapai kinerja terbaik. Pencapaian kinerja yang optimal adalah kesanggupan tenaga keperawatan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai waktu dan prosedur yang telah ditentukan.

Uraian diatas menunjukkan bahwa betapa pentingnya peranan faktor budaya organisasi, kompetensi, dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan maka perlu adanya pengkajian lebih lanjut tentang budaya organisasi, kompetensi, dan

pengembangan karir karena akan berdampak pada pencapaian kinerja yang baik yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan sebagai objek yang digunakan dalam penelitian ini, dalam melaksanakan tugasnya melayani/memberikan pelayanan kesehatan kepada Masyarakat di wilayah kerjanya yaitu di kecamatan Pakong dan sekitarnya, serta memiliki ruang rawat inap, dalam menjalankan tugasnya memiliki pasang surut terkait capaian kinerja pegawai. Di sisi lain, kebutuhan peningkatan pelayanan excellent menjadi tuntutan semua lapisan masyarakat. Upaya-upaya telah dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Pakong melalui peningkatan kinerja pegawai secara terus menerus yang bertujuan menunjang pelayanan public serta peran pegawai dalam hal ini kerjasama antara pimpinan dan pegawai yang menunjang demi tercapainya pelayanan yang excellent.

Berdasarkan pengamatan peneliti di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan terdapat fenomena pencapaian kinerja pegawai yang belum optimal dan kemampuan kerja pegawai yang belum mampu memenuhi harapan manajemen puskesmas berdampak tidak mampu meningkatkan kinerja tidak tercapai optimal. Dijelaskan adanya berbagai faktor penyebab kurang optimalnya kinerja pegawai Puskesmas Pakong, disebabkan oleh faktor-faktor meliputi:

- a) Seringnya pergantian pimpinan karena rotasi manajemen, mutasi dan promosi menyebabkan pimpinan dan pegawai membutuhkan waktu untuk beradaptasi.
- b) Budaya organisasi yang telah ada kurang dipahami oleh pegawai serta tidak dijalankan sebagaimana mestinya.
- c) Terkait kompetensi, banyak pegawai yang masih baru dan kurang cakap dalam memberikan pelayanan kesehatan.
- d) Kurangnya pengalaman pegawai yang menyebabkan penyelesaian tugas pekerjaan selesai tidak tepat waktu.
- e) Pengembangan karier yang dilaksanakan tidak berjalan sebagaimana mestinya, tidak berdasarkan pada masa kerja dan kompetensi karena ada nya campur tangan dari pihak eksternal.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijadikan landasan dalam penelitian ini yaitu tentang hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, yaitu penelitian Yundelfa, et al., (2020) penelitiannya di Rumah Sakit Umum 'Aisyah menjelaskan temuannya bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

perawat. Sementara penelitian yang dilakukan Hartati dan Putra (2020) di Rumah Sakit Fatima Parepare menjelaskan temuannya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Adanya perbedaan temuan penelitian tentang budaya organisasi terhadap kinerja pegawai merupakan celah penelitian/gab reseach yang dijadikan landasan untuk dilakukan penelitian lanjutan apakah benar budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan mengambil objek penelitian yang berbeda dengan peneliti terdahulunya yaitu dilakukan di Puskesmas Pakong Pamekasan.

Penelitian terdahulu berikutnya yang dijadikan landasan dalam penelitian ini yaitu tentang hubungan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, yaitu dilakukan oleh Hartati dan Putra (2020) di Rumah Sakit Fatima Parepare menjelaskan temuannya bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Bertentangan dengan penelitian Nuriyah, et al., (2022) yang dilakukan di Puskesmas Padang yang menjelaskan temuannya bahwa pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adanya perbedaan temuan penelitian tentang pengembangan karir terhadap kinerja pegawai merupakan celah penelitian yang layak untuk diteliti dan merupakan gab reseach yang dijadikan landasan sebagai penelitian lanjutan tentang hubungan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, dengan mengambil objek penelitian yang berbeda dengan peneliti terdahulunya yaitu dilakukan di Puskesmas Pakong Pamekasan. Objek penelitian yang berbeda tentunya memiliki karakteristik responden yang berbeda pula, hal ini menjadi hal yang menarik untuk diteliti dan diharapkan memberikan konseptual baru hasil penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan fenomena kinerja pegawai belum optimal yang diduga disebabkan oleh faktor budaya organisasi dan pengembangan karier yang dilaksanakan belum secara optimal, sehingga penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan faktor apa yang menyebabkan kurang optimalnya pencapaian kinerja pegawai kaitannya dengan budaya organisasi dan pengembangan karier.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena serta adanya research gab, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. Adapun judul yang dikaji dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena penelitian, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana deskripsi tentang budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusia, pengembangan karir, dan kinerja pegawai pada Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan?
- 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan?
- 4) Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan?
- 5) Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan dengan kompetensi sumber daya manusia sebagai *variable intervening*?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a) Untuk mendeskripsikan tentang budaya organisasi, pengembangan karir, dan kinerja pegawai pada Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan.
- b) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan.
- c) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap pengembangan karir pegawai di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan.
- d) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan.
- e) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan dengan pengembangan karir sebagai *variable intervening*

Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang serta rumusan masalah, maka disusun manfaat yang hendak dicapai dari penelitian ini yaitu:

a. Manfaat teoritis

- Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini sebagai sumbangan penemuan konseptual baru penelitian dan untuk memperkaya khasanah keilmuan khususnya kajian tentang budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening.
- Bagi pengembang ilmu, penelitian ini sebagai tambahan referensi melakukan penelitian lebih lanjut terkait budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening.
- Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan sebagai referensi tambahan keilmuan khususnya tertarik dengan mendalami/mengkaji ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening.
- Bagi akademisi, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah khasanah literatur perpustakaan Universitas Wijaya Putra.

b. Manfaat praktis

• Manfaat Internal

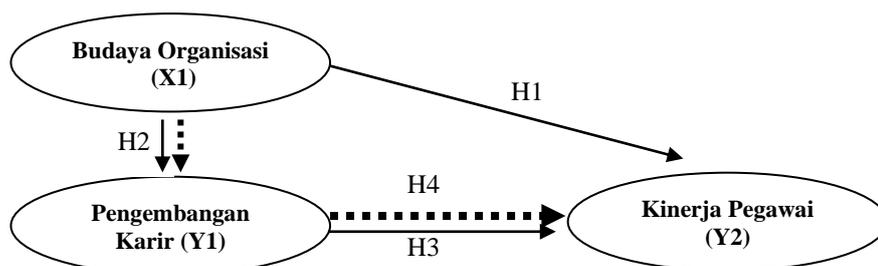
Bagi pimpinan Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan, hasil penelitian ini sebagai sumbangan dan bahan masukan dalam rangka meningkatkan pencapaian kinerja pegawai ditinjau dari faktor budaya organisasi dan pengembangan karir.

• Manfaat Eksternal

Bagi pegawai Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan, hasil penelitian ini sebagai masukan dan kajian dalam mengetahui program yang harus direncanakan untuk meningkatkan pencapaian kinerja pegawai ditinjau dari faktor budaya organisasi dan pengembangan karir.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka konseptual sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka KonseptualKeterangan:

- → = Pengaruh tidak langsung
 ————— → = Pengaruh langsung

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian terdahulu Hartati dan Putra (2020) di Rumah Sakit Fatima Parepare menjelaskan temuannya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka disusun perumusan hipotesis pertama yaitu:

H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan.

Belum adanya temuan hasil penelitian yang dilakukan tentang budaya organisasi terhadap pengembangan karir merupakan kekinian/noverty penelitian yang belum ditemukan pada penelitian terdahulu, dengan kata lain karena belum terdapat penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh budaya organisasi terhadap pengembangan karir:

H2: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan

Hasil penelitian terdahulu Hartati dan Putra (2020) di Rumah Sakit Fatima Parepare menjelaskan temuannya bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan uraian tersebut, maka disusun perumusan hipotesis kelima yaitu:

H3: Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan.

Belum adanya temuan hasil penelitian yang dilakukan tentang budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh pengembangan karir merupakan kekinian/noverty penelitian yang belum ditemukan pada penelitian terdahulu, dengan kata lain karena belum terdapat penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh pengembangan karir:

H4: Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its 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). 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). The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150)

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori adalah tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul (Sugiyono, 2019). Rancangan penelitian dalam penelitian sosial umumnya terbagi atas tiga jenis yakni penelitian eksplorasi, penelitian deskriptif, dan penelitian eksplanatori. Penelitian eksplorasi adalah jenis penelitian yang berusaha untuk mencari ide-ide atau hubungan-hubungan yang baru. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu. Sedangkan penelitian

eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanasi (*explanatory reseach*). Penelitian eksplanasi adalah tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2019).

Berdasarkan penjelasan di atas, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanatori (*explanatory reseach*). Penelitian eksplanasi adalah tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2019). Sugiyono (2019) mengatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi subjek atau objek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi dan sampel dalam penelitian adalah suatu hal yang penting, hal ini untuk mengetahui siapa saja yang menjadi populasi penelitiannya serta besarnya sampel dari populasi, sehingga akan diperoleh perkiraan secara tepat tentang jumlah sampel yang akan mewakili keseluruhan unit analisa. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan sejumlah 92 orang.

3. HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai	0,494	Pengaruh Positif
Budaya Organisasi → Pengembangan Karir	0,427	Pengaruh Positif
Pengembangan Karir → Kinerja Pegawai	0,253	Pengaruh Positif

Berdasarkan tabel tentang hasil pengujian 3 hipotesis pengaruh langsung, ditunjukkan bahwa:

- a) Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif secara langsung dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,494.

- b) Budaya organisasi terhadap pengembangan karir berpengaruh positif secara langsung dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,427.
- c) Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif secara langsung dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,253. **Tabel 2.**

Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	<i>Original Sample</i>	Ket
Budaya Organisasi → Pengembangan Karir → Kinerja Pegawai	0,108	Pengaruh Positif

Berdasarkan tabel tentang hasil pengujian 1 hipotesis pengaruh tidak langsung, ditunjukkan bahwa:

- a) Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh pengembangan karir berpengaruh tidak langsung secara positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,108.

Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficiencis

Korelasi	P Values	Keterangan
Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai	0,000	H ₁ diterima
Budaya Organisasi → Pengembangan Karir	0,000	H ₂ diterima
Pengembangan Karir → Kinerja Pegawai	0,000	H ₃ diterima
Budaya Organisasi → Pengembangan Karir → Kinerja Pegawai	0,021	H ₄ diterima

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai *p-value* ≤ 0,05 yang berarti H₀ ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima.

H1: Budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis satu yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

H2: Budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap pengembangan karir di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X1) terhadap pengembangan karir (Y1) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis tiga yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

H3: Pengembangan karir berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengembangan karir (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis lima yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

H4: Budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) melalui pengembangan karir (Y1) sebesar 0,008 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir karena nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis enam yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti budaya organisasi yang telah terbentuk ditempat kerja dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. Budaya organisasi yang berbentuk dengan baik dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik.

Budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan pembuatan keputusan untuk pegawai dan mengarahkan perilaku mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap diri dan kinerja pegawai. Budaya organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, keyakinan dan norma perilaku yang harus diterapkan pegawai ketika bekerja sesuai dengan aturan yang ada di puskesmas. Adanya budaya organisasi yang kondusif dapat mendorong produktifitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan.

Adanya peningkatan pencapaian kinerja pegawai dikarenakan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang direfleksikan oleh faktor adanya kesempatan untuk mengembangkan diri. Faktor dukungan manajemen direfleksikan oleh; a) organisasi selalu mengikutkan pegawainya pada pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai, dan b) pimpinan selalu memotivasi karyawan untuk mengembangkan potensi diri baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor tantangan pekerjaan direfleksikan oleh; a) pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tantangan pekerjaan, b) pegawai memiliki keahlian yang mendukung dalam menyelesaikan setiap resiko yang berkaitan dengan pekerjaan. Faktor adanya kesempatan untuk mengembangkan diri direfleksikan oleh; a) pegawai diberi kesempatan mengikuti diklat untuk pengembangan diri, dan b) pegawai diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu terkait pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartati dan Putra (2020) di Rumah Sakit Fatima Parepare menjelaskan temuannya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Pengembangan Karir di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini berarti budaya organisasi yang diterapkan oleh pimpinan dapat mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan pengembangan karir di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. Budaya organisasi yang memperhatikan pegawainya dapat berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir agar lebih semangat dalam bekerja.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi pengembangan karir adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik yaitu budaya organisasi yang dapat disesuaikan dan dapat diterapkan dengan dengan situasi dan kondisi suatu organisasi dalam hal ini adalah Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. Pengembangan karir seorang pegawai yang terhambat bisa saja disebabkan oleh budaya organisasi yang kurang tepat dalam instansi tempatnya bekerja. Maka dari itu diperlukan adanya penerapan indikator yang sesuai dengan keadaan budaya organisasi pada perusahaan tersebut. Pengembangan karir sangat diinginkan oleh setiap pegawai karena akan mendapatkan hak – hak atas apa yang telah diperoleh sebelumnya, dan hal tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang mendukung atau berkembangnya karir pegawainya diharapkan mampu menjadi suatu dorongan yang akan membuat pegawai mencapai karir yang diinginkan.

Hubungan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dikarenakan dipengaruhi oleh faktor: a) pegawai diberi kesempatan untuk mengikuti Pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu terkait pekerjaan; b) pegawai memiliki keahlian yang mendukung dalam menyelesaikan setiap resiko yang berkaitan dengan pekerjaan; c) pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tantangan pekerjaan; dan d) pimpinan selalu memotivasi pegawai untuk mengembangkan potensi diri baik secara langsung maupun tidak langsung.

Budaya organisasi direfleksikan oleh indikator: dukungan manajemen, tantangan pekerjaan, dan adanya kesempatan untuk pengembangan diri.

Belum ada penelitian terdahulu yang meneliti budaya organisasi terhadap pengembangan karir, sehingga hal ini dapat dijadikan sebagai novelty atau keterbaruan dari penelitian ini.

Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti pengembangan karir yang telah disusun oleh badan kepegawaian dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. Pengelolaan pengembangan karir yang baik dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan pencapaian hasil kerja pegawai yang lebih baik.

Adanya hubungan yang signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja pegawai karena disebabkan oleh faktor: a) pegawai memiliki kepedulian yang tinggi terhadap kemajuan organisasi; b) ketentuan pengembangan karir pegawai yang dimaksud dapat tepat meningkatkan prestasi kerja pegawai; c) penilaian pengembangan karir yang tepat; dan d) terdapat kemudahan dalam pegawai mengikuti program-program peningkatan kemampuan kerja.

Pengembangan karir penelitian yang dilakukan ini direfleksikan oleh indikator: a) kesetiaan pada organisasional; b) prestasi kerja; c) pemaparan; dan d) kesempatan untuk berkembang.

Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartati dan Putra (2020) di Rumah Sakit Fatima Parepare yang menjelaskan temuannya bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening. Hal ini berarti pengembangan karir dapat mempengaruhi budaya organisasi yang sudah tertanam didalam Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan terhadap pencapaian kinerja pegawai.

Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sebab budaya organisasi dibangun dari keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi yang dapat digunakan untuk menggerakkan seluruh anggota dalam mewujudkan tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola dasar dari nilai dan asumsi organisasi yang mengarahkan pegawai dalam organisasi untuk berpikir dan

bertindak terhadap masalah dan kesempatan. organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap pegawainya.

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan kinerja pegawai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karier yang didukung oleh organisasi dengan budaya organisasi yang juga mendukung, maka organisasi atau Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan mengharapkan adanya umpan balik dari pegawainya yaitu berupa peningkatan kinerja.

Belum ada penelitian terdahulu yang meneliti budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir, sehingga hal ini dapat dijadikan sebagai novelty atau keterbaruan dari penelitian ini.

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) Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63) The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98)

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan dipersepsikan sangat baik oleh pegawai. Pengembangan karir dipersepsikan baik oleh pegawai Puskesmas Paskong Kabupaten Pamekasan. Kinerja pegawai dipersepsika sangat baik oleh pegawai Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan.

- b. Budaya organisasi memiliki pengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena direspon baik oleh pegawai Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. Budaya organisasi memberikan pengaruh dominan urutan tertinggi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan budaya organisasi dapat berfungsi sebagai pemberi dampak positif dan memberikan perubahan yang berarti terhadap pencapaian kinerja pegawai.
- c. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, direspon baik oleh pegawai Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat memberikan perubahan yang berarti terhadap pengembangan karir pegawai.
- d. Pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena memiliki respon yang baik untuk pegawai Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai.
- e. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hubungan variable ini direspon baik oleh pegawai Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, A., Andini, L., & Saadah, L. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dengan pengembangan karier sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 42–59.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu praktik*. Rineka Cipta.
- Arnold, H. J., & Feldman, C. D. (2018). *Individuals in organizations*. McGraw Hill Series in Management.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2018). *Human resource management*. McGraw-Hill.
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. A. (2019). *Organizational behaviour* (9th ed.). Pearson Education.
- Budi, P., Istanti, E., Daengs, G. S., Achmad, Syafi'i, Bramastyo, K. N. R. M., et al. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977.
- 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.

- Dewi, K., Indri, et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi, UNTAG Surabaya*, 23–36.
- Dewi, R., et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, 10(1), 13–21.
- Diana, Z., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94–114.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir di perusahaan konstruksi. *JEMI*, 2(1), 9–12.
- Gazali, S., et al. (2024). *Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka* (pp. 1–98).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2018). *Konsep, teknik, aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 untuk penelitian empiris*. BP Undip.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen*. BPF.
- Hartati, & Putra. (2020). Pengaruh pengembangan karier dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat rumah sakit Fatima Parepare. *JEMA Adpertisi*, 1(3), 25–35.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Organisasi dan motivasi*. Bumi Aksara.
- Heidjirahman. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. BPF.
- Hofstede Insights. (2021). Country comparison. Retrieved from <https://www.hofstede-insights.com>
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160.
- Istanti, E., Kusumo, B., & N. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika*, 45(1), 1–10.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2017). *Perilaku organisasi: Organizational behavior*. Salemba Empat.
- 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)*, 6(2), 27–36.
- Kurniawati, V. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama Surabaya Wonocolo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 85–92.
- Kusumastuti, M. K., Edris, M., & Sutono. (2022). Pengaruh human relation, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 249–264.

- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia* (Terjemahan Dian Angelia). Salemba Empat.
- Mondy, R. W., & Noe, R. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Mulyana, Y., Chaeroni, N., Erlangga, H., & Solahudin, M. (2021). The influence of motivation, ability, organizational culture, and work environment on teachers' performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(2), 99–108.
- Nalia. (2018). *Budaya organisasi dan dimensinya*. Universitas Padjadjaran.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: Motivation, leadership, environment, cultural organization, work achievement, competence, and compensation (A study of human resource management literature studies). *Dimensi Internasional Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645–662.
- Nuriman, H. (2021). The analysis of competence and career development impact on work motivation and its implication toward employee's performance. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 10–17.
- Nuriyah, S., Qomariyah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA*, 6(1), 2621–5306.
- Nurmianto. (2018). *Kompetensi dan kemampuan kerja karyawan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(8), 577–588.
- Pallawagau, A. (2020). The impact of organizational culture, and work motivation on employee performance through employee job satisfaction PT. Kasmar Tiar Raya. *International Journal of Economics, Management, Business and Social Science (IJEMBIS)*, 1(1), 11–21.
- Pradnyana, I. M. D., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(9), 5462–5486.
- Pramanasari, I., Mere, D. M., Manafe, H. A., Tule, P., & Bibiana, R. P. (2023). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, regulasi dan sarana prasarana terhadap kinerja perawat dengan burnout syndrome sebagai variabel intervening di masa pandemi Covid-19 pada Rumah Sakit St. Carolus Borromeus Kupang. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 571–585.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Alfabeta.

- Rivai, G., M. U., & Murfat, M. Z. (2019). Organizational culture and organizational climate as a determinant of motivation and teacher performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2), 555–566.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effect of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10, 1777–1786.
- Santosa. (2018). *Statistika hospitalitas*. Deepublish.
- Sari, V. N., Hadyh, H., & Elfiswandi. (2023). The influence of organizational culture and HR competency on employee commitment and their impact on organizational performance. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 287–295.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Aditama.
- Sekaran, U. (2020). *Research methods for business (Metode penelitian untuk bisnis)*. Salemba Empat.
- Sholeh, A., & Abdul, et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Soemantri, I., Asep, et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo*, 4(1), 1–10.
- Spencer. (2019). *Kompetensi kerja bagi karyawan perusahaan (Edisi 16)*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susilowati, Y., Ratnasari, S. L., & Nasrul. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja perawat. *Dimensi*, 9(3), 397–411.
- Wardhani, R. A. N., & Wijaya, S. A. (2020). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 12(1), 148–156.
- Wibowo. (2019). *Manajemen prestasi kerja*. Rajawali Pers.
- Yundelfa, M., Refialdinata, J., & Haryono, B. (2020). Hubungan komunikasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum ‘Aisyiyah Padang. *Menara Ilmu*, 14(1), 79–84.