



## Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan Yang Dimediasi Pengembangan Karir

**Sri Mulyani**

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: [ninik.doktor@gmail.com](mailto:ninik.doktor@gmail.com)

**Chamariyah Chamariyah**

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: [chamariyahmm@gmail.com](mailto:chamariyahmm@gmail.com)

**M. Alfin Nour**

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: [alvino.pmksn@gmail.com](mailto:alvino.pmksn@gmail.com)

Korespondensi Penulis: [ninik.doktor@gmail.com](mailto:ninik.doktor@gmail.com)

**Abstract.** M. Alfin Nour, 2023. *The influence of organizational culture on the performance of Pamekasan Regency Population and Civil Registration Office employees mediated by Career Development, Postgraduate Program at Wijaya Putra University. This type of research is explanatory, the research approach used is quantitative, the research sample is 47 respondents. Data analysis using SPSS and PLS analysis. The aims of this study were: 1) To analyze the effect of organizational culture on the performance of the Pamekasan Regency Population and Civil Registration Office employees; 2) To analyze the influence of organizational culture on the career development of Pamekasan Regency Population and Civil Registration Office employees; 3) To analyze the effect of career development on the performance of the Pamekasan Regency Population and Civil Registration Office employees; 4) To analyze the indirect effect of organizational culture on the performance of the Pamekasan Regency Population and Civil Registration Office employees mediated by career development. The results showed that: 1) Organizational culture has a significant effect on the performance of the Pamekasan Regency Population and Civil Registration Office employees with an original sample value of 0.338; 2) Organizational culture has a significant influence on the career development of employees of the Pamekasan Regency Population and Civil Registration Service with an original sample value of 0.547; 3) Career development has a significant effect on employee performance with an original sample value of 0.593; 4) Organizational culture has a significant indirect effect on the performance of employees of the Pamekasan Regency Population and Civil Registration Service which is mediated by career development with an original sample value of 0.324 and a p-value of 0.000.*

**Keywords:** *Organizational culture, career development, employee performance.*

**Abstrak.** M. Alfin Nour, 2023. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh Pengembangan Karir Program Pascasarjana Universitas Wijaya Putra. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori, pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, sampel penelitian sebanyak 47 responden. Analisis data menggunakan analisis SPSS dan PLS. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan; 2) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan; 3) Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan; 4) Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh pengembangan karir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan dengan nilai original sample sebesar 0,338; 2) Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan dengan nilai original sample sebesar 0,547; 3) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai original sample sebesar 0,593; 4) Budaya organisasi mempunyai pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh pengembangan karir dengan nilai original sample sebesar 0,324 dan p-value sebesar 0,000.

**Kata Kunci:** Budaya organisasi, pengembangan karir, kinerja pegawai. Korespondensi Penulis.

## PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran. Orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan di dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara relatif teratur.

Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh manusia yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan. Agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan efektif. Organisasi dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumberdaya yang dimiliki, termasuk sumberdaya manusia di dalamnya. Mengelola sumber daya manusia dengan berbagai ragam sifat, sikap, dan kemampuan individu sangat diperlukan supaya mereka dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan organisasi. Pegawai sebagai pelaku organisasi mempunyai perbedaan dalam sikap (*attitude*) dan pengalaman (*experience*). Perbedaan tersebut mengakibatkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam organisasi mempunyai kemampuan personal atau kinerja (*performance*) yang berbeda-beda pula. Semakin tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi, maka akan membutuhkan perubahan manajemen sumber daya manusia.

Dalam sebuah organisasi yang sedang tumbuh dan berkembang, pegawai dianggap sebagai suatu sumber utama organisasi untuk mampu dan memiliki keunggulan bersaing (*competitive advantage*). Untuk dapat mewujudkan pegawai yang unggul dan kompetitif serta memiliki daya saing dibutuhkan peran pemimpin untuk mengelolanya, memajemen semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu unsur dalam manajemen sumber daya manusianya adalah menciptakan kerjasama dalam team, akan menjadi kunci keberhasilan organisasi yang nantinya dapat mewujudkan kinerja pegawai tercapai lebih maksimal. Hal tersebut dibutuhkan suatu langkah yang tepat bagi pimpinan agar mengelolanya secara baik dan benar.

Untuk memastikan keberhasilan akhir suatu organisasi harus dapat memenuhi tiga persyaratan perilaku penting yaitu: 1) Organisasi harus mampu membina dan mempertahankan suatu armada kerja yang mantap terdiri dari pegawai trampil; 2) Organisasi harus dapat menikmati prestasi peranan yang dapat diandalkan dari para pegawainya, dalam hal ini setiap pegawai bukan saja dituntut untuk bersedia berkarya, tetapi juga harus melaksanakan tugas khusus yang menjadi tanggungjawab utamanya; 3) Para pegawai harus mengusahakan bertingkah laku yang spontan dan inovatif, dengan demikian setiap pegawai jangan hanya bertingkah laku secara pasif saja, (Steers, 2018).

Kinerja pegawai merupakan salah satu harapan yang harus mendapat perhatian dari setiap organisasi terutama pimpinan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan pegawai. Hal ini dapat menumbuhkembangkan motivasi pegawai agar lebih meningkatkan kemampuannya. Penempatan pegawai merupakan suatu jenjang urutan atau pemindahan-pemindahan ke jabatan-jabatan yang lebih tinggi yang menuntut tanggungjawab yang lebih besar dari jabatan sebelumnya.

Dimensi kinerja pegawai mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai dalam suatu organisasi. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Dharma, (2018) mengemukakan bahwa seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal, sebagai berikut: kuantitas (jumlah yang harus diselesaikan), kualitas (mutu yang dihasilkan), ketepatan waktu (kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan). Pegawai harus mampu mematuhi itu semua.

Pengembangan karir mempunyai kaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia. Di mana dalam pengembangan karir mengarah pada perbaikan atau peningkatan pribadi yang diusahakan oleh individu maupun organisasi untuk memilih tujuan dan jalur karir untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam organisasi swasta, pada umumnya bagian personalia yang berperan menyusun dan menyesuaikan rencana karir individu yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Berbeda dengan organisasi pemerintah dalam penyusunan perencanaan karir untuk pengembangan karir disesuaikan dengan peraturan, di mana sering terbentur dengan adanya namanya peraturan sehingga menimbulkan pro dan kontra.

Organisasi mempunyai peranan dalam pengembangan karir, di samping itu mempunyai peranan dalam pengembangan karir mereka. Jadi tidak keseluruhan tergantung pada organisasi. Maksudnya individu yang merencanakan, organisasi yang mengontrol dan mengarahkan. Dengan cara ini para pegawai akan merasa lebih diberi dorongan untuk lebih

maju dan mengembangkan diri dengan potensi yang dimiliki. Utomo, (2018) menjelaskan bahwa pengembangan karir tidak mengacu pada peraturan tetapi juga pada kemampuan individu untuk mengembangkan karir pegawai, maka pegawai cenderung lebih terbuka luas untuk lebih maju dan mengembangkan diri untuk mempersiapkan diri apabila sewaktu-waktu menempati posisi ke bidang yang berbeda. Di samping itu karyawan akan merasa siap menempati posisi yang baru.

Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu merespon tuntutan perubahan pelayanan untuk lebih inovatif dan kompetitif. Upaya-upaya peningkatan sumber daya manusia lebih berkompeten bisa dilakukan dengan berbagai faktor diantaranya menciptakan budaya organisasi yang baik, memberikan upaya pengembangan karir, dan kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Jasim Uddin, (2018), dan Wini Nursholihat, (2022), dalam penelitian yang mengkaji tentang budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, terhadap kinerja yang dimediasi oleh pengembangan karir yang menjelaskan temuan penelitiannya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada hasil penelitian Yunita & Rini, (2018), ditemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan juga terdapat permasalahan/fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai bahwa kinerja di instansi tersebut tidak tercapai optimal, banyak target pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Berdasarkan wawancara peneliti dengan Kepala Dinas kantor tersebut, pada 30 Desember 2022 di tempat kerjanya, beliau menjelaskan berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan memberikan motivasi dan mengikutkan pada kegiatan-kegiatan pengembangan karier dan kesempatan mengikuti promosi jabatan, namun hal ini tidak berpengaruh optimal terhadap kinerja pegawai. Adanya fenomena tersebut diduga dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dan pengembangan karir pegawai yang berbeda-beda/pegawai dan tergolong masih rendah. Untuk mencapai tujuan terciptanya hasil pekerjaan yang maksimal dapat terlaksana apabila mempunyai budaya organisasi dan pengembangan karir yang tinggi.

Berdasarkan adanya *gab reseach* dan fenomena yang ada dalam lingkup Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul penelitian “**Pengaruh Budaya Organisasi**

**terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan yang Dimediasi Pengembangan Karir”**. Penentuan pengambilan objek penelitian di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan tersebut dikarenakan adanya fenomena yang terjadi dan layak untuk diteliti serta kemudahan peneliti untuk mendapatkan data penelitian yang dibutuhkan.

### **Rumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang dan permasalahan penelitian maka disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan?
2. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan?
3. Apakah Pengembangan karir mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan?
4. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan yang dimediasi pengembangan karir?

### **Tujuan Penelitian**

Sesuai latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan dalam bahasan sebelumnya, maka rumusan tentang tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan yang dimediasi pengembangan karir.

### **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dirumuskan manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini, meliputi manfaat teoritis dan

manfaat praktis. Adapun secara terperinci tentang manfaat teoritis dan manfaat praktis yang hendak dicapai dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi pengembangan ilmu

Hasil penelitian ini untuk menambah khasanah keilmuan dan menghasilkan konseptual baru penelitian tentang kajian budaya organisasi, terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh pengembangan karir.

b. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini sebagai sumbangan bagi pembaca yang tertarik mendalami ilmu sumber daya manusia khususnya tentang budaya organisasi, pengembangan karir dan kinerja pegawai

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian berikutnya yang mengkaji tentang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya tentang budaya organisasi, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

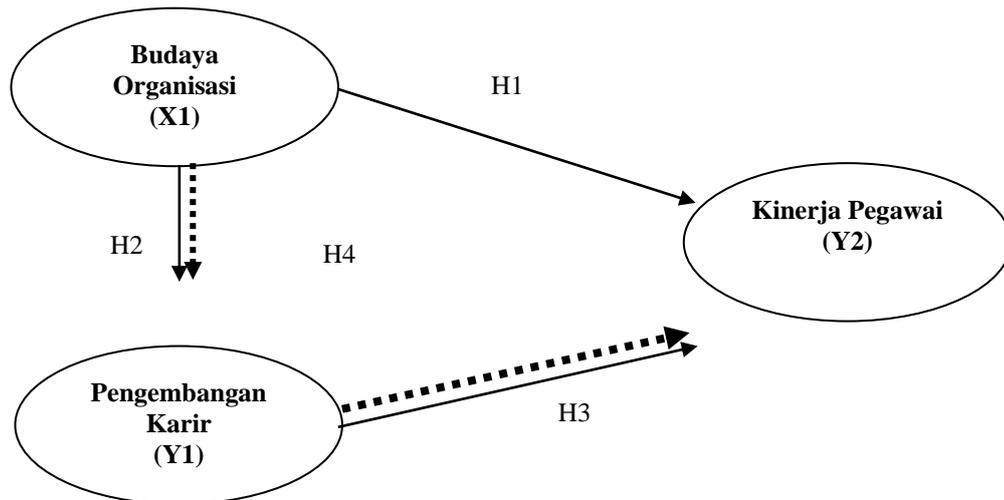
a. Bagi pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan, hasil penelitian ini sebagai sumbangan, bahan masukan dan pertimbangan pengambilan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai ditinjau dari faktor budaya organisasi, pengembangan karir.

b. Bagi manajemen kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan, hasil penelitian ini sebagai masukan merumuskan strategi organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui budaya organisasi, pengembangan karir.

c. Bagi Universitas Wijaya Putra, hasil penelitian ini sebagai sumbangan referensi untuk menambah khasanah literatur perpustakaan universitas.

**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 Konseptual**

Keterangan:

.....➔ = Pengaruh langsung

————➔ = Pengaruh tidak langsung

### Hipotesis Penelitian

Bedasarkan uraian tentang penelitian terdahulu yang telah dipaparkan serta rumusan tentang kerangka berpikir penelitian, selanjutnya dirumuskan hipotesis penelitian. Adapun tentang hipotesis penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah :

Penelitian yang dilakukan M. Jasim Uddin, (2018), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja. Hasil kajian empiris ini menjadi dasar perumusan hipotesis 1, yaitu:

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan.

Penelitian yang dilakukan M. Salamun Hendrawan, (2021), menghasilkan temuan penelitian adanya hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap pengembangan karir. Hasil kajian empiris ini menjadi dasar perumusan hipotesis 2, yaitu:

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan.

Penelitian yang dilakukan Nita Febrianti, (2020), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan karir terhadap kinerja. Hasil kajian empiris ini menjadi dasar perumusan hipotesis 3, yaitu:

H3: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan.

Penelitian yang dilakukan Wini Nursolihat, (2022), menghasilkan temuan penelitian pengembangan karir pembangunan dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi pada kinerja karyawan. Hasil kajian empiris ini menjadi dasar perumusan hipotesis 4, yaitu:

H4: Budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh pengembangan karir

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Tujuan dari penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal) adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini juga tergolong penelitian eksplanasi (*explanatory research*) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis (Sugiyono, 2020).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interprestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan, teknik analisis data menggunakan alat analisis yang digunakan program *Smart PLS (Partial Least Square)*.

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung**

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Budaya organisasi ► Kinerja Pegawai	0,338	Pengaruh Positif
Budaya organisasi ► Pengembangan karir	0,547	Pengaruh Positif
Pengembangan karir ► Kinerja Pegawai	0,593	Pengaruh Positif

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

- 1) Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,338.
- 2) Budaya organisasi terhadap pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,547.
- 3) Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,593.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

Korelasi	Original Sample	Ket
Budaya Organisasi ► Pengembangan karir ► Kinerja Pegawai	0,324	Pengaruh Positif

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

- 1) Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,324.

**Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficiencis**

Korelasi	P Values	Keterangan
Budaya organisasi ► Kinerja Pegawai	0,002	H <sub>1</sub> diterima
Budaya organisasi ► Pengembangan karir	0,000	H <sub>2</sub> diterima
Pengembangan karir ► Kinerja Pegawai	0,000	H <sub>3</sub> diterima
Budaya organisasi ► Pengembangan karir ► Kinerja Pegawai	0,000	H <sub>4</sub> diterima

Berdasarkan hasil tabel penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai *p-values* < 0,05 berarti hipotesis pada penelitian diterima, dan jika nilai *p-value* > 0,05 berarti hipotesis pada penelitian ditolak.

**H<sub>1</sub> : Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,002 dengan nilai signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau  $0,002 < 0,05$ , artinya bahwa budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diterima. Hipotesis 1

yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya dan hipotesis 1 diterima.

**H<sub>2</sub> : Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap pengembangan karir, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$ , artinya bahwa budaya organisasi terhadap pengembangan karir diterima. Hipotesis 2 yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap pengembangan karir terbukti kebenarannya dan hipotesis 2 diterima.

**H<sub>3</sub> : Pengembangan karir berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$ , artinya bahwa pengembangan karir terhadap kinerja pegawai diterima. Hipotesis 5 yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya dan hipotesis 5 diterima.

**H<sub>4</sub> : Budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan yang di mediasi pengembangan karir**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh pengembangan karir, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$ , artinya bahwa budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh pengembangan karir diterima. Hipotesis 6 yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh pengembangan karir terbukti kebenarannya dan hipotesis 6 diterima.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal organisasi yang melibatkan pegawai yang bekerja di Kecamatan Pasean Pamekasan sebagai responden penelitian. Hasil persamaan SEM PLS yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

## **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

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

Budaya organisasi berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi mampu menciptakan kinerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan M. Jasim, (2018), tentang budaya organisasi terhadap kinerja yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.002 (Nilai signifikansi kurang dari 0.005) semuanya kuat mencerminkan budaya organisasi memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Pamekasan sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap pegawai agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti kinerja pegawai tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang budaya organisasi yang direfleksikan oleh delapan indikator, meliputi: 1. Inisiatif individual; 2. Toleransi terhadap resiko; 3. Arah; 4. Integrasi; 5. Dukungan manajemen; 6. Control; 7. Pembentukan sikap; 8. Toleransi dan; 9. Komunikasi. Diantara sembilan indikator paling kuat direfleksikan oleh indikator inisiatif individu. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepala Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Pamekasan senantiasa mengarahkan pegawai untuk mampu menampilkan budaya organisasi dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong pegawai agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat seminimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

## Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Karir

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

Budaya organisasi berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai pengembangan karir yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi mampu menciptakan pengembangan karir dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, hipotesis 2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan M. Salamun, (2021), tentang budaya organisasi terhadap pengembangan karir yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari budaya organisasi terhadap pengembangan karir.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap pengembangan karir sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.005) semuanya kuat mencerminkan budaya organisasi memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir.

Budaya organisasi sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap pegawai agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti pengembangan karir tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang budaya organisasi yang direfleksikan oleh delapan indikator, meliputi: 1. Inisiatif individual; 2. Toleransi terhadap resiko; 3. Arah; 4. Integrasi; 5. Dukungan manajemen; 6. Control; 7. Pembentukan sikap; 8. Toleransi dan; 9. Komunikasi. Diantara sembilan indikator paling kuat direfleksikan oleh indikator inisiatif individu. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan senantiasa mengarahkan pegawai untuk mampu menampilkan budaya organisasi dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong pegawai agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat seminimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

## **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai**

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

Pengembangan karir berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir mampu menciptakan kinerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis 5 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Nita F, (2020), tentang pengembangan karir terhadap kinerja pegawai yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.005) semuanya kuat mencerminkan pengembangan karir memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan karir sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Pamekasan sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap pegawai agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti kinerja pegawai tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang pengembangan karir yang direfleksikan oleh lima indikator, meliputi: 1. Meningkatkan kesejahteraan pegawai; 2. Loyalitas; 3. Potensi dan keahlian pegawai; 4. Iklim kerja yang positif dan; 5. Memperkuat pelaksanaan program. Diantara lima indikator paling kuat direfleksikan oleh indikator inisiatif individu. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepala Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Pamekasan senantiasa mengarahkan pegawai untuk mampu menampilkan pengembami dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong pegawai agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat seminimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

## **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Pengembangan Karir**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi pengembangan karir, artinya bahwa pengembangan karir mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal meningkat.

Budaya organisasi berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai kinerja pegawai melalui pengembangan karir yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat melalui pengembangan karir khususnya pada lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi pengembangan karir, hipotesis 6 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan W. Nursolihat, (2022), yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh tidak langsung dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi pengembangan karir.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap pengembangan karir sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.005) semuanya kuat mencerminkan pengembangan karir memiliki nilai pengaruh budaya organisasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi pengembangan karir.

Budaya organisasi sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap pegawai agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti pengembangan karir tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang budaya organisasi yang direfleksikan oleh delapan indikator, meliputi: 1. Inisiatif individual; 2. Toleransi terhadap resiko; 3. Arah; 4. Integrasi; 5. Dukungan manajemen; 6. Control; 7. Pembentukan sikap; 8. Toleransi dan; 9. Komunikasi. Diantara sembilan indikator paling kuat direfleksikan oleh indikator inisiatif individu. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepala Dinas

Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Pamekasan senantiasa mengarahkan pegawai untuk mampu menampilkan budaya organisasi dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong pegawai agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat seminimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

(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 all, 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) Kondisi kerja yang baik adalah ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehat, aman dan nyaman (Pandu Widodo, Hesti et al 2024:73)

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Pamekasan, berarti bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima.
- Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Pamekasan, berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki pegawai maka akan mendorong pengembangan karir pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.
- Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Pamekasan, berarti bahwa semakin tinggi nilai pengembangan karir yang dimiliki pegawai

maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima.

- Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh pengembangan karir pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan. Hal tersebut berarti bahwa pengembangan karir dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 diterima

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrew J Dubrin (2018). *Pemahaman Tentang Karakteristik Individu Dalam Lingkungan Perusahaan*. Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- 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
- Bernadetha Buring, (2019). *Pengaruh karakteristik individu terhadap pengembangan karir pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu*. *Jurnal Manajemen*, 2 (2) 4-12.
- Danar Karidharta, (2018). *Analisis pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening*. *Jurnal Manajemen*, 4 (1), 3-12.
- David (2018). *The Leadership Experrience, Fourth Edition*. Ohio:Thomson Learning Academic Resource Center. *Manajemen Journal* 4 (2) 3-8.
- Dharma (2018). *Metodologi Penelitian Pegawai*. Jakarta timur: CV. Trans Info Media.
- Falk D Miller (2019). *A Primer for Soft Modeling*. Akron: University of Akron.
- Farid Firmansyah, (2020). *The Effect of Individual Characteristics, Competence on Job Satisfaction and Employee Performance of IKM batik in Pamekasan*. *Jurnal Internasional: Manajemen Journal* 4 (2) 3-8.
- Ghazali (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasan (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM ,untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Hendi Suhendi (2018). *Perilaku Organisasi. (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Husein Umar (2020). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- James AF Stoner (2018). *The Human Side of Organizations*. United States of America: Pearson Prentice Hall.

- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, Jurnal Ekonomi Akuntansi , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Laurensius F (2019). *Competence at Work*. New york: John wiley & Sons, Inc.
- M. Jasim Uddin (2018). “*Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of the Telecommunications Sector in Bangladesh*”. International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 2; 2018.
- M. Salamun Hendrawan, (2021). *Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, tentang pengembangan karir dalam industry semen*. Jurnal: Surabaya
- Mangkunegara (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Martono (2017). *Karakteristik Individu Pada Karyawan*. Edisi ke-2. Ekonisia, Yogyakarta.
- Melayu SP Hasibuan (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moehariono (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Moses (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad Jasim Uddin, (2018). *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of the Telecommunications Sector in Bangladesh*. Jurnal Internasional: Manajement Journal 4 (2) 3-9..
- Nawawi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nita Febrianti, (2020). *The Effect Of Career Development And Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction In PT. Jabar Jaya Perkasa*. Jurnal Internasional: Manajement Journal 3 (2) 3-8.
- Pandu Widodo, Hesti et. al. 2024. Dampak Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) di Stasiun Surabaya Pasar Turi
- Pangabean AG (2019). *Mutiara S. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono (2016). *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan*. Jurnal. Volume 1, Nomor 3 (2) 3-9.
- 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, Page. 968 - 977
- Purnama Kuncoro (2019). *Otonomi dan Pembangunan Daerah*, Jakarta : Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Purnomo Hari (2019). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Rajawali Press: Jakarta.
- Richard M. Steers (2020). *Efektivitas Organisasi*. Erlangga. Jakarta. Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall. New Jersey.
- 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
- Robbins, (2018). *Pengembangan karakteristik*. Edisi ke-3. Ekonisia, Yogyakarta.

- Schein (2018). *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.
- Setiawan (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sondang P Siagian (2019). *Manajemen Suatu Pengantar*, Alumni Bandung.
- Stephen P Robbins (2018). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat. Hal 256.
- Sugiono (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia- Edisi Pertama*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Uha Ismail Nawawi (2018). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: Kencana, 2018
- Uma Sekaran (2020). *Human resource management research methods: a skill-building approach – 6th ed*. West Sussex, UK : John Wiley & Sons Ltd.
- Utomo (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia- Edisi pertama*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Veithzal Rivai (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Winardi Rahman (2018). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Wini Nursholihat, (2022). *Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh pengembangan karir*. Jurnal: Jakarta
- Yunita Rini, (2018). *Pengaruh kepemimpinan, karakteristik individu, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pengembangan karir*, Jurnal: Jurnal. Manajemen Volume 1, Nomor 3 (2) 3-9.