

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA
(PERSERO) CABANG KABUPATEN SUMENEP**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Berliana Tri Banowati

NPM.22001081387



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2024

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara budaya organisasi, kompetensi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang menjadi fokus adalah karyawan PT Pos Indonesia (Persero) cabang kabupaten sumenep. Sebanyak 93 karyawan yang dipilih sebagai sampel dengan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis melalui *Statistical Program Social Science* (SPSS). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

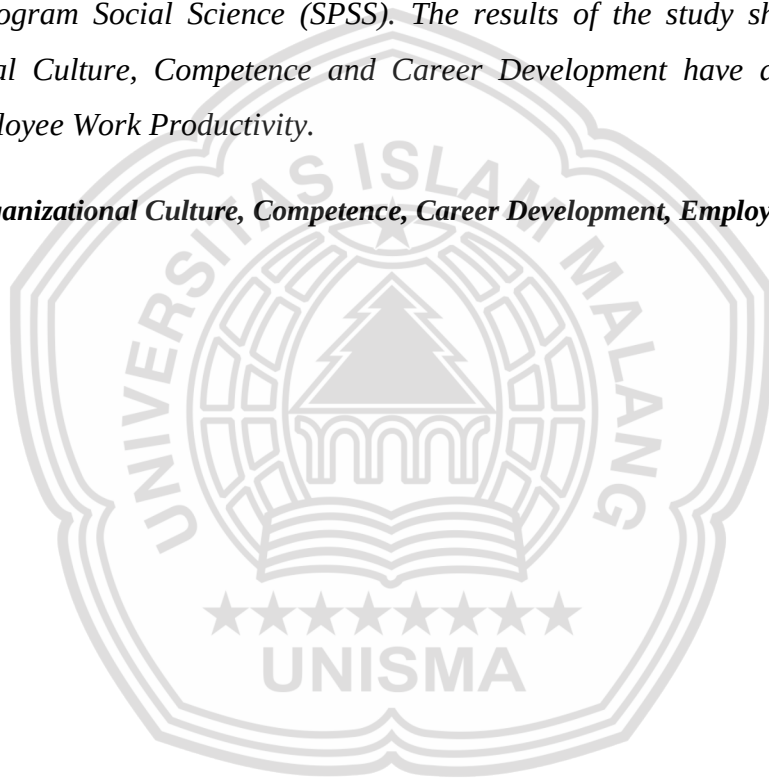
Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi, Pengembangan Karir, Produktivitas Kerja Karyawan



ABSTRACT

This study aims to determine the partial influence between organizational culture, competence and career development on employee work productivity. This type of research uses a quantitative approach. The population that is the focus is employees of PT Pos Indonesia (Persero) Sumenep Regency Branch. A total of 93 employees were selected as samples with purposive sampling techniques. Data collection was carried out through questionnaires and analyzed through the Statistical Program Social Science (SPSS). The results of the study show that Organizational Culture, Competence and Career Development have a partial effect on Employee Work Productivity.

Keywords: *Organizational Culture, Competence, Career Development, Employee Work Productivity*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan global, suatu perusahaan harus dapat meningkatkan sumber daya manusianya untuk tetap bersaing. Kualitas sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai aset yang dapat dikurangi atau dihilangkan pada akhir umur ekonominya, namun sebagai modal dan senjata untuk berinovasi dan memenangkan persaingan. Strategi pengembangan sumber daya manusia yang berupa program-program pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja yang efisiensi, kehandalan, keamanan, kenyamanan dan keakraban layanan dengan lingkungan. Implementasi dari strategi pengembangan sumber daya manusia melibatkan semua aspek fungsional organisasi (faktor strategi) yang disebut dengan istilah faktor kunci internal (Alghifary 2019).

Sururin et al (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah standar yang diharapkan untuk mencapai keunggulan dalam memenuhi kebutuhan konsumen, serta untuk mengontrol tingkat keunggulan tersebut. Produktivitas dimulai dengan memahami kebutuhan pelanggan dan berakhir dengan memenuhi persepsi pelanggan. Hal tersebut dapat diterapkan pada komunikasi antara karyawan dengan pelanggan yang meliputi ketepatan waktu yang berkaitan dengan kecepatan dalam menanggapi kebutuhan pelanggan, penampilan pegawai, kebersihan, kesesuaian pakaian, sopan santun dan tanggap terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam

menyelesaikan masalah yang diajukan oleh pelanggan. Artinya produktivitas yang baik dilihat berdasarkan persepsi pelanggan, bukan persepsi perusahaan.

Menurut Sudanang dan Priyanto (2020) yang menjelaskan bahwa produktivitas kerja adalah hasil dari pekerjaan yang diharapkan sesuai dengan tujuan perusahaan, termasuk kualitas, efektivitas, dan efisiensi kerja. Para karyawan akan merasa senang dengan pekerjaan yang memungkinkan mereka memanfaatkan kemampuan dan keterampilan mereka, menawarkan berbagai tugas yang beragam, memberikan kebebasan, dan memberikan umpan balik yang positif terkait produktivitas kerja karyawan. Menyesuaikan pekerjaan dengan tujuan perusahaan sangat penting dan memberikan kebebasan, umpan balik positif, dan kesempatan bagi karyawan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Sutrisno (2019) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi dan norma yang berlaku atau disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasinya. Jika nilai-nilai ini mendukung kerja keras, kolaborasi, inovasi dan tanggung jawab maka anggota organisasi cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi dalam menjalankan tugas mereka sehingga hal ini secara langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Maduningtias (2019) bahwa budaya organisasi adalah karakteristik unik dari sebuah perusahaan yang meliputi nilai-nilai dan keyakinan bersama yang membantu karyawan untuk memahami tindakan yang sesuai atau tidak sesuai dengan struktur formal dan informal di

lingkungan perusahaan. Setiap perusahaan memerlukan budaya organisasi yang terus berkembang dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan organisasi. Sumber daya manusia di lingkungan organisasi memiliki latar belakang dan tingkatan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, perubahan budaya organisasi dimulai dengan mengubah pola pikir semua anggota organisasi terlebih dahulu (Ekowati et, al. 2021).

Berdasarkan pada pengertian diatas mengenai budaya organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang disepakati dan diterima oleh anggota kelompok organisasi. Ini termasuk ideologi, nilai-nilai, kepercayaan, dan sikap yang membedakan suatu organisasi dari yang lain. Budaya organisasi yang positif membantu karyawan belajar bagaimana bertindak sesuai dengan struktur formal dan informal di perusahaan. Budaya organisasi yang baik dapat membantu meningkatkan kompetensi kerja dan produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan Matahelumual et al. (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan menurut Saputra et al. (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Krisdian (2021) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan perilaku (*attitude*) yang dapat dinikmati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi, karyawan juga harus memiliki keterampilan atau kemampuan serta kompetensi yang tepat dalam

melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja. Karyawan yang kompeten sering kali dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap ide-ide baru dan peningkatan proses kerja, yang dapat menghasilkan peningkatan produktivitas.

Wijayanto et al (2021) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi memadai cenderung sudah menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dengan sendirinya mereka akan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang penting untuk keberhasilan suatu organisasi, prestasi kerja, produktivitas kerja dan kontribusi individu. Selain itu, karyawan harus memiliki kompetensi yang sesuai untuk mengetahui apa saja yang harus mereka lakukan. Tentu saja, ini akan mendorong mereka untuk melakukannya dengan baik. Keterampilan yang kuat memiliki peluang lebih besar untuk naik pangkat dan mendapatkan peran dan tanggung jawab yang lebih besar. Kualitas kerja yang tinggi dapat menawarkan landasan yang kuat untuk pengembangan karir.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arta Uli et al (2018) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan hasil penelitian Krisdian (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

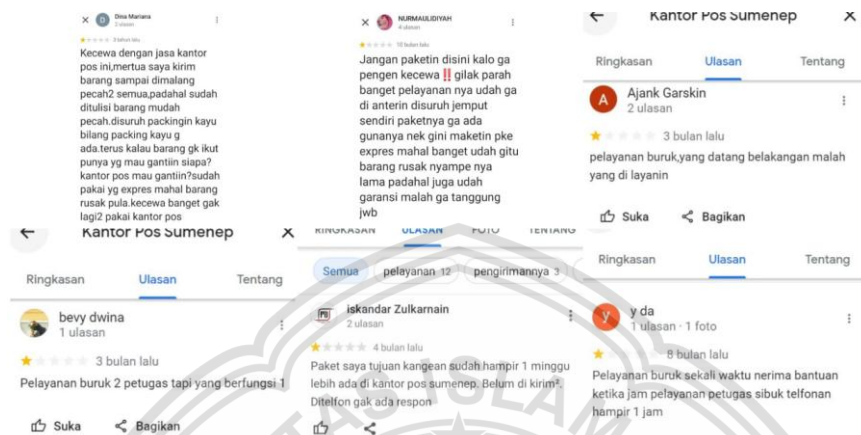
Tete et al (2022) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir karyawannya

yang disebut dengan manajemen karir, yaitu antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir karyawan. Menurut Muna dan Isnowati (2022) pengembangan karir merupakan suatu kegiatan karyawan yang membantu karyawan-karyawan dalam merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawannya yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Karyawan yang terus meningkatkan keterampilan mereka cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif sehingga akan meningkatkan produktivitasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Kholifah (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan hasil penelitian Tete et al. (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan objek penelitian yang saya ambil yaitu PT Pos Indonesia (persero) kantor cabang utama kabupaten sumenep ialah perusahaan yang bergerak dibidang jasa kurir, logistik dan transaksi keuangan. Namun berdasarkan beberapa gejala atau masalah yang menunjang produktivitas kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) cabang Kabupaten Sumenep masih belum optimal, dimana banyak pelanggan yang mengeluhkan sistem pelayanan yang ada di kantor pos sumenep yang berkaitan soal melayani tidak sesuai antrian, keluhan dimana terdapat 2 karyawan yang biasanya bertugas tapi hanya 1 yang melayani, saat layanan seharusnya tersedia, petugas atau

staf yang bertanggung jawab sibuk dengan urusannya sendiri dan terkait dengan pengiriman barang yang terlambat ke tangan penerima. Hal ini banyak di keluhkan oleh pelanggan.



Sumber : Ulasan kantor pos sumenep

Menurut akun y da, bevy dwina dan Ajank Garskin pelayanan yang di berikan pihak pos sumenep buruk sekali. Selain itu NURMAULIDAYAH, Iskandar Zulkarnain dan Dina Mariana menyebutkan bahwa pihak pos tidak mau bertanggung jawab ketika waktu pengiriman ada barang yang rusak dan pengiriman barang yang terlambat ketangan penerima. Oleh karena itu terdapat masalah yang serius yang berkaitan dengan keluhan terhadap kualitas layanan di PT Pos Indonesia (Persero) Sumenep. Ketidak mampuan karyawan dalam hal melayani, ketidak mampuan untuk menangani barang dengan baik, dan masalah keterlambatan pengiriman. Hal ini menunjukkan bahwa PT Pos Indonesia (Persero) Sumenep perlu memperbaiki budaya kerja dengan lebih memprioritaskan kepuasan pelanggan, meningkatkan kompetensi karyawan, memberikan peluang pengembangan karir yang lebih baik, dan meningkatkan

produktivitas kerja secara keseluruhan. Ini semua akan berkontribusi pada meningkatkan reputasi dan efisiensi layanan mereka di mata masyarakat.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, Maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) di Cabang Utama Kabupaten Sumenep.”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas maka rumusan masalah yang menjadi topik penelitian ini adalah:

1. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia (persero) Sumenep ?
2. Bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia (persero) Sumenep ?
3. Bagaimana pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia (persero) Sumenep ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia (persero) Sumenep
2. Untuk mengetahui bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia (persero) Sumenep
3. Untuk mengetahui bagaimana pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia (persero) Sumenep

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Pihak Penulis

Penelitian ini dapat memberikan pengalaman bagi peneliti dalam memahami pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan pengembangan karir dan juga dapat memberikan informasi yang nantinya dapat diterapkan secara nyata pula di dunia kerja yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi karyawan yang bekerja untuk bisa lebih meningkatkan lagi pelayan yang ada di kantor secara baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Pos Indonesia (persero).

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan terutama pada pemimpin dalam memperhatikan karyawan dan melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero).

c. Bagi Pihak Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia atau sebagai referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dengan topik yang serupa.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai budaya organisasi, kompetensi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) cabang kabupaten sumenep, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Sumenep.
2. Kompetensi berpengaruh Signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Sumenep.
3. Pengembangan karir berpengaruh Signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Sumenep.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan, serta kesimpulan di atas, maka penulis ingin memberikan saran dengan tujuan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Perusahaan

- a. Perusahaan lebih bisa menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, dimana karyawan merasa nyaman dalam bekerja. di hargai dan di dengarkan, selain itu pemimpin juga harus menjadi teladan yang

baik, menunjukkan integritas, transparansi dan empati, juga mendorong agar karyawan dapat bekerja sama tim dengan baik dan saling mendukung serta memberi support agar merasa dipedulikan dan diperhatikan oleh sesama karyawan, serta perusahaan memberi reward kepada setiap karyawan berprestasi seperti bonus dan juga penghargaan atas prestasi yang telah dicapai.

- b. Perusahaan diharapkan menyediakan program pelatihan berkelanjutan untuk membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan kompetensi pada karyawan. Selain itu perusahaan diharapkan dapat membantu karyawan untuk merencanakan jalur karir mereka di masa mendatang dengan menyediakan peta jalan yang jelas untuk pengembangan dan promosi. Memprioritaskan promosi dari dalam organisasi untuk mendorong karyawan melihat masa depan mereka dalam perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

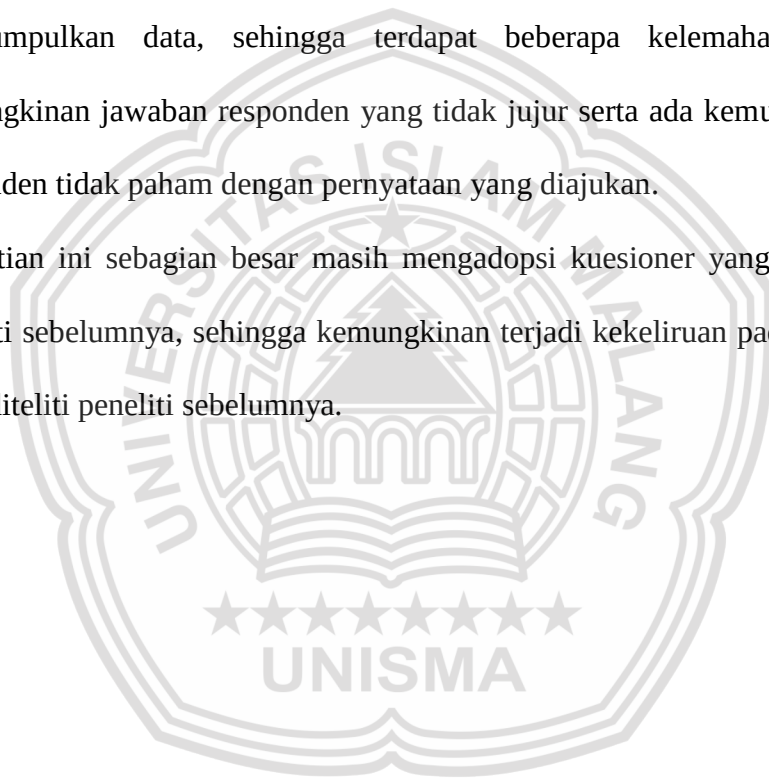
- a. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan indikator budaya organisasi, kompetensi dan pengembangan karir agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.
- b. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah metode pengumpulan data, tidak hanya dengan penyebaran kuesioner tetapi juga dapat dilakukan dengan wawancara langsung kepada responden. Sehingga

dapat mengurangi kemungkinan responden untuk menjawab secara tidak objektif.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan diantaranya sebagai berikut:

- a. Penelitian ini terbatas pada metode penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data, sehingga terdapat beberapa kelemahan yaitu kemungkinan jawaban responden yang tidak jujur serta ada kemungkinan responden tidak paham dengan pernyataan yang diajukan.
- b. Penelitian ini sebagian besar masih mengadopsi kuesioner yang dipakai peneliti sebelumnya, sehingga kemungkinan terjadi kekeliruan pada objek yang diteliti peneliti sebelumnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Alghifary, M. R. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Di Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kabupaten Purwakarta (Doctoral dissertation, FISIP UNPAS).
- Anshary R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Jade Indoprata Malang. Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Malang. Malang.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Insania.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72-79.
- Bagus, A. T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya (Doctoral dissertation, STIESIA SURABAYA).
- Cipta H. & Nasution F. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis Corporate*, 3(2).
- Darmawati, H. (2021). Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 36-41.
- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. ATA Internasional Industri. *Kinerja*, 4(01), 15-31.
- Ekowati, S., Subandrio, S., & Monica, J. (2021). Analisis Pengaruh Sikap Kerja, Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 4(2).
- Fauzi, A., Utami, A. R., Rahmaviani, L., Bonita, R., Pangestu, S., Adawiah, S. R., & Syahputra, P. A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir: Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 717-732.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... & Irwanto, I. (2022). Manajemen sumber daya manusia.

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. ISBN, UNDIP Semarang.
- Gunawan, F., Susyanti, J., & Bastomi, M. (2024). Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan, Pengetahuan Manajemen, Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Usaha Pada UMKM Cafe Sawah. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 2298-2306.
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Hanin, A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Radar Bromo Probolinggo (Jawa Pos Grup) Tahun 2018. Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Malang. Malang.
- Haq, M. I., Sudaryanti, D., & Bastomi, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Budaya Organisasi Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Anda Jaya Situbondo). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 663-672.
- Huda, N. Z. B. R., & Susyanti, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(23).
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintah Daerah. *Indonesian Accounting Research Journal*, 2(1), 7-13.
- Isbiantoro, A. D. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA).
- Kholifah, U. N. (2022). Pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja, motivasi, budaya kerja islami, dan etos kerja islami terhadap produktivitas kerja (studi kasus karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang MT. Haryono Semarang).
- Krisdian, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang. *Repository FISIP UNSAP*, 21(1).
- Kurniawati A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertahanan Kabupaten Malang. Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Malang. Malang.
- Lidin L. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis Kabupaten

- Malang. Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Malang. Malang.
- Lubis, A. K. (2019). *Pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika kota Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444-462.
- Maduningtias, L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. L'ESSENTIAL. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(3), 395-400.
- Matahelumual, N. P., & Kawet, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Ramadan, N. A. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BANK 9 JAMBI SYARIAH (Doctoral dissertation, Universitas batanghari).
- Nasution, M. I., & Rahayu, R. (2021, April). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. In *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)* (pp. 494-503).
- Nurwasilah, N., Wahono, B., & Bastomi, M. (2023). Pengaruh Kepercayaan, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Se-Kecamatan Sape Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Poernamasasi, I. O. (2023). The Effect of Career Development, Organizational Culture and Leadership on Performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 4(4), 771-778.
- Prayoga, D. E., Susyanti, J., & Utama, S. P. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (PT Blue Ocean Heart Kantor Cabang Kediri). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Presilawati, F. (2022). Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh. *Jimma: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 12(2).

- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611-5631.
- Riswanto, M. T. A., Ali, S., Supriadi, Y. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 6(2), 132-143.
- Rizanuddin, H. (2020). Influences of Career Planning, Leadership and Organizational Culture towards Employee Work Effectiveness. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(3), 1791-1799.
- Robbins S. P., Judge T. A. (2015) *Perilaku Budaya Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rupianti, N. K. I. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Nusamba Manggis (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Saputra, E. F., Finthariasari, M., & Bustami, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(2), 99-105.
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2021). Pengaruh Kepuasan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(1), 31-36.
- Sugiarti, E. (2022). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1).
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supendy, R., & Harsum, H. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan PT POS Indonesia (PERSERO) Kendari. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(2), 62-71.
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivis Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 11-20.
- Sutrisno E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Sutrisno E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Tete, J., Rasyid, A., Sutisman, E., Zakaria, Z., Pongtiku, A., & Sonjaya, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Provinsi Papua. *The Journal of Business and Management Research*, 5(2), 717-738.
- Uli, T. A., Wira, W., & Dermawan, D. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang. *Bahtera Inovasi*, 2(1), 50-61.
- Utiahman, Z., Popoi, I., & Maruwae, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Kelautan, Pertanian Kota Gorontalo. 1(1), 36-43.
- Vernia, D. M., & Sandiar, L. (2020). Peranan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(2), 91-99.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.
- Wijaya N. A. F. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Displin Terhadap Kinerja Pegawai PT. Ledokombo Jember*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Malang. Malang.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motovasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal*.
- Wijayanto, S. P., Derriawan, D., & Salim, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Moderator di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(02), 292-303.
- Wiratama, I. K. S. A. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Darma Duta Manggala* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Yulianto, Y., Kurniawan, B., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pandawa Mitra Sejahtera Di Jawa Tengah. *Journal of Student Research*, 1(4), 268-279.