

---

## Pengaruh *Human Resource Development* dan *Organizational Culture* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran di Tabanan

Ni Luh Rizka Prameliyani<sup>(1)</sup>

Ni Putu Sri Hartati<sup>(2)</sup>

I A. Mashyuni<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,  
Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80238

e-mail: [itharizka15@gmail.com](mailto:itharizka15@gmail.com)

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to find out the influence of human resource development and organizational culture partially and simultaneously on employee performance. The location of this research at the Fire Department in Tabanan, the sample used as many as 106 respondents. Data collection is carried out through observations, interviews, documentation, literature, and questionnaires. The data analysis techniques used are Validity Test, Rehabilitation, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression, Determination Coefficient, t Test and F Test. Based on the results of the study, it can be seen that: (1) human resource development has a significant positive effect on employee performance, where a value of t 4,618 and sig 0.000 is obtained. (2) organizational culture has a significant positive effect on employee performance, where a value of t 3,880 and sig 0.000 is obtained. (3) simultaneously human resource development and organizational culture have a significant effect on employee performance, where a value of F 56,260 is obtained and a significance of 0.000. The magnitude of the influence of free variables on employee performance is 51.3%.*

**Keywords:** *Human resource development; Organizational Culture; Employee Performance*

### ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *human resource development* dan *organizational culture* secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian ini di Kantor Pemadam Kebakaran di Tabanan, sampel yang digunakan sebanyak 106 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) *human resource development* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana diperoleh nilai t 4,618 dan sig 0,000. (2) *organizational culture* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana diperoleh nilai t 3,880 dan sig 0,000. (3) secara simultan *human resource development* dan *organizational culture* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana diperoleh nilai F 56,260 dan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja pegawai adalah 51,3%.

**Kata kunci:** *Human resource development; Organizational Culture; Kinerja Pegawai*

---

## Pendahuluan

*Human resource development* adalah proses yang mempersiapkan individu untuk tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi dalam hal meningkatkan kapasitas intelektual mereka menjadi lebih efektif. Aksi kemanusiaan ini akan sangat bermanfaat bagi organisasi dan Organisasi Kewarganegaraan Nasional (ASN) itu sendiri. Sekolah dapat memperoleh manfaat dari kinerja, produktivitas, keandalan, dan transisi ke tempat perubahan yang berkelanjutan.

Untuk mencapai tata kelola yang baik, terutama dalam hal organisasi yang terkait langsung dengan organisasi publik, diperlukan evaluasi untuk peningkatan kinerja. Memperbaiki orang dan *organizational culture* adalah beberapa hal yang dapat memperbaiki lingkungan kerja, terutama staf. Karena keduanya berdampak pada performa. Menurut Bangun (2018:231), sukses adalah hasil seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkan. Karena ia bekerja untuk pemerintah dalam perdamaian dan budaya masyarakat dan perlindungan masyarakat di sub-sektor kebakaran. Seperti yang ditunjukkan oleh tingkat kewaspadaan staf, tingkat staf saat ini turun, menurut data yang diperoleh dari Biro Proteksi Listrik Tabanan. Karyawan merasa tidak nyaman di tempat kerja karena perilaku menyimpang, sering melanggar disiplin waktu tanpa terkecuali, dan kurangnya keterlibatan dan partisipasi seluruh karyawan di tempat kerja. dengan baik. Menurut Hasibuan (2018:160), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.. Menurut (Yasa, 2017). Dapat juga dikatakan kinerja tersebut adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Kinerja dapat dikatakan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Hubungan *human resource development* dengan kinerja adalah yang sering terjadi di setiap perusahaan karena pelatihan dan pengembangan pada sebuah perusahaan sangat erat hubungannya dengan hasil kinerja dari sumber daya manusia tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah penilaian untuk mengukur kinerja dan pelatihan sumber daya manusia dilaksanakan setelah ada hasil dari penelitian tersebut. Pelatihan pegawai dilakukan dengan tujuan agar pegawai memiliki pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Hasil penelitian oleh Nasution Fauziah Nami (2017) menyatakan bahwa *human resource development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana jika *human resource development* meningkat maka tingginya tingkat kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa variabel *independent human resource development* ( $X_1$ ) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* kinerja pegawai.

---

Menurut Gordon (Rizal: 2012), hubungan antara *organizational culture* dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada keberhasilannya dalam menciptakan *organizational culture* yang berbeda sebagai bagian dari rencana strategis. Menurut Djokosantos (Rizal: 2012), terdapat hubungan antara *organizational culture* dengan kinerja organisasi, yang dapat dijelaskan dengan fakta bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang ada dalam *organizational culture*, maka semakin baik pula kinerja organisasi. Masrukhin dan Waridinin (Rizal: 2012) berpendapat bahwa setiap pergeseran *organizational culture* ke arah yang lebih baik dapat memberikan kontribusi yang besar bagi peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, budaya mempengaruhi sejauh mana anggota suatu organisasi mencapai tujuan organisasi (Mega dan Surya, 2016). Hasil penelitian Nasution Fauziah Nami (2017) menyatakan bahwa *organizational culture* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena semakin tinggi *organizational culture* setiap pegawai maka kinerja pegawai semakin tinggi. Karena permasalahan yang telah diuraikan di atas, peningkatan ketidakhadiran karyawan mengurangi penyerapan tenaga kerja, karena penegakan memperhatikan kebutuhan karyawan dengan memberikan fasilitas seperti pelatihan, bonus tahunan, asuransi kesehatan.

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tabanan adalah instansi pemerintah yang bergerak di bidang penanggulangan dan pencegahan kebakaran. Petugas pemadam kebakaran Tabanan bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan juga diwajibkan untuk melaksanakan prosedur operasi standar dari Pemadam Kebakaran Tabanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sejak tahun 2020, jumlah peserta diklat mengalami penurunan. Hal ini diisukan karena petugas pemadam kebakaran di Tabanan memiliki banyak kendala dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari, salah satunya adalah masalah sumber daya manusia yang belum profesional dalam pencegahan dan penanggulangan kebakaran. Kurangnya pengembangan staf, seperti pendidikan dan pelatihan karena berbagai jenis pelatihan dan pelaksanaan yang teratur, tidak serta merta memenuhi kebutuhan staf Pemadam Kebakaran Tabanan dan masyarakat untuk meminimalkan kerugian akibat kebakaran. Sangat sulit untuk mengukur produktivitas petugas pemadam kebakaran karena digunakan sistem kerja kelompok, di mana kelompok terus-menerus mengubah jumlah dan jumlah tugas.

Menurut Price (2011:455), *Human resource development* merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa yang akan datang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasution Fauziah Nami (2017) Indra Bagus Pranata

---

(2018) (Andi Supriadi) 2018 Wiwik Sudarmaaynti (2019), Fariansyah Hassan Basrie (Andi Nurul Eva Rahmayanti 2021, Ahidin dan Mutaqin (2014), Meidy Bugies Sapoetra 2021 Muhammad Akbar S 2013 Lathifah dan Rustono (2015), Menyatakan bahwa *human resource development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : *human resource development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran di Tabanan.

Ernawan (2011:74) *organizational culture* merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota organisasi. Hasil penelitian Nasution Fauziah Nami (2017) Indra Bagus Pranata (2018) (Andi Supriadi) 2018 Wiwik Sudarmaaynti (2019), Fariansyah Hassan Basrie (Andi Nurul Eva Rahmayanti 2021, Ahidin dan Mutaqin (2014), Meidy Bugies Sapoetra 2021 Muhammad Akbar S 2013 Lathifah dan Rustono (2015), menyatakan bahwa *organizational culture* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

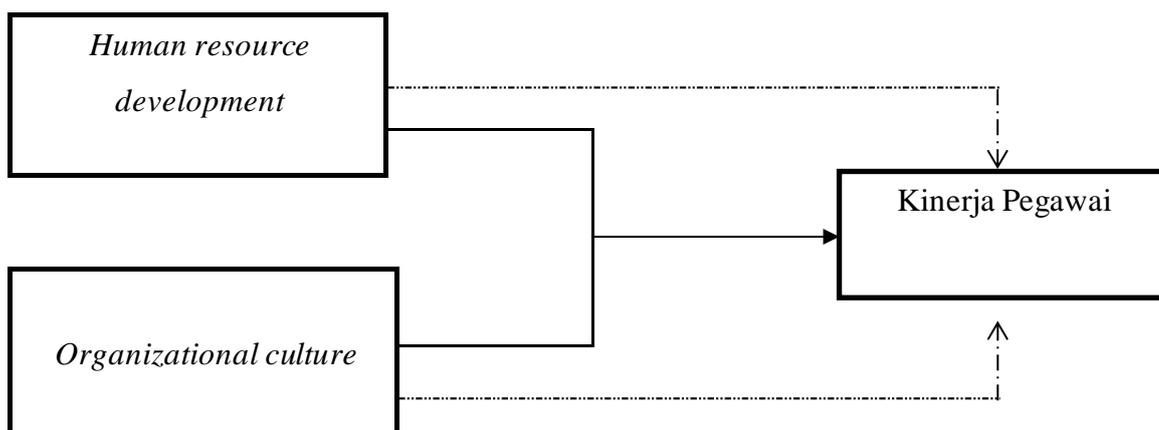
H2 : *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran di Tabanan.

Menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang di berikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika dan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasution Fauziah Nami (2017) Indra Bagus Pranata (2018) (Andi Supriadi) 2018 Wiwik Sudarmaaynti (2019), Fariansyah Hassan Basrie (Andi Nurul Eva Rahmayanti 2021, Ahidin dan Mutaqin (2014), Meidy Bugies Sapoetra 2021 Muhammad Akbar S 2013 Lathifah dan Rustono (2015), menyatakan bahwa *human resource development* dan *organizational culture* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : *Human resource development* dan *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran di Tabanan

## Metode Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diajukan diatas dan pembahasan teori maka kerangka pemikiran dari Pengaruh *human resource development* dan *organizational culture* Terhadap kinerja pegawai di Kantor Pemadam Kebakaran di Tabanan, dapat dijelaskan *human resource development* (X1) dapat dipengaruhi secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), *organizational culture* (X2) dapat dipengaruhi secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), *human resource development* (X1) dan *organizational culture* (X2) dapat dipengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara sederhana kerangka pemikiran tersebut dapat dijabarkan dalam bentuk skema pengaruh *human resource development* dan *organizational culture* terhadap kinerja pegawai pada kantor Pemadam Kebakaran di Tabanan sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber : Indra Bagus Pranata (2018)

Lokasi Penelitian ini adalah Pemadam Kebakaran di Tabanan yang beralamat di JL Pahlawan No. 33 Kabupaten Tabanan. Adapun objek penelitian dalam penelitian ini adalah *human resource development*, *organizational culture*, kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan pada kantor Pemadam Kebakaran di Tabanan yang berjumlah 106 pegawai. Dalam penelitian ini responden yang diambil adalah seluruh pegawai kantor Pemadam Kebakaran di Tabanan yang berjumlah 106 pegawai. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik sampling sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penggunaan teknik analisis dalam penelitian ini yaitu dengan analisis regresi linear berganda, kemudian uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji T dan uji F.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas kemudian hasil uji reliabilitas yang digunakan telah valid dimana terlihat dari nilai koefisien korelasi  $> 0,30$  dan telah reliabel dimana dapat dilihat melalui nilai cronbach alpha diatas  $0,60$ .

**Tabel 1. Hasil Uji Instrumen Penelitian**

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
1	<i>Human resource development</i> (X1)	X1.1 – X1.9			0,950	
2	Organizational culturel (X2)	X2.1-X2.6	$> 0,30$	Valid	0,926	Reliabel
3	Kinerja pegawai (Y)	Y1-Y5			0,898	

Sumber : Data diolah (2022)

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah (org)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	103	97,2
		Perempuan	3	2,8
		<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100</b>
2	Usia	15 – 20 tahun	1	0,9
		21 – 30 tahun	20	18,9
		31 – 40 tahun	40	37,7
		$>41$ tahun	45	42,5
		<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100</b>
3	Pendidikan Terakhir	SD/SMP/SMA/SMK	50	47,2
		Diploma	20	18,9
		S1	35	33
		S2	1	0,9
		<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100</b>
4	Lama Bekerja	1 – 5 tahun	3	2,8
		6 – 10 tahun	36	34
		$>10$ tahun	69	65,2
		<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden lebih banyak laki – laki yaitu sebanyak 103 orang orang dengan persentase 97,2%, sedangkan perempuan sebanyak 3 orang atau 2,8%. Responden terbanyak berusia antara  $>41$  tahun sebanyak 45 orang atau 42,5%, sedangkan responden paling sedikit berusia 15 - 20 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 0,9%. Responden terbanyak pendidikan terakhir SD/SMP/SMA/SMK sebanyak 50 orang atau 47,2%, sedangkan responden paling sedikit dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 1 orang dengan persentase 0,9%. Responden terbanyak lama bekerja  $>10$  tahun sebanyak 69 orang atau 65,2, sedangkan

responden paling sedikit dengan lama bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 2,8%.

Tabel 3 menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,102 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas. Nilai kedua variabel masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

**Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig
<i>Human resource development</i> (X1)	0,102	0,593	1.854	.470
<i>Organizational culture</i> (X2)		0,593	1.854	.117

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4 koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,522. hal ini berarti 52,2% variasi variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen *human resource development* (X1) dan *organizational culture* (X2). Sedangkan sisanya (100% - 52,2% = 47,8%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian seperti kompensasi, motivasi, pelatihan, produktifitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 <sup>a</sup>	.522	.513	2.517

Sumber : Data diolah (2022)

Persamaan regresi yang didapatkan yaitu  $Y = 3,884 + 0,213X1 + 0,294X2 + e$  diperoleh dari hasil regresi pada Tabel 4 yang memiliki interpretasi sebagai berikut :

Nilai koefisien regresi *human resource development* sebesar 0,213 (positif), nilai t-hitung (4,618) > t-tabel (1,983) dengan signifikan  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Secara parsial *human resource development* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel *human resource development* (X1) maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *human resource development* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) teruji

kebenarannya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nasution Fauziah Nami (2017) Indra Bagus Pranata (2018) (Andi Supriadi) 2018 Wiwik Sudarmaaynti (2019), Fariansyah Hassan Basrie (Andi Nurul Eva Rahmayanti 2021, Ahidin dan Mutaqin (2014), Meidy Bugies Sapoeira 2021 Muhammad Akbar S 2013 Lathifah dan Rustono (2015), menyatakan bahwa *human resource development* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 5. Hasil Uji-T**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.884	1.279		3.038	.003
	<i>Human resource development</i>	.213	.046	.428	4.618	.000
	<i>Organizational culture</i>	.294	.076	.360	3.880	.000

Sumber : Data diolah (2022)

Hasil uji signifikan simultan (Uji F) yang dijelaskan pada Tabel 6 dapat menunjukkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,08 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 56,260 serta diperoleh nilai signifikansi = 0.000 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ , sehingga jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$  maka  $H_3$  diterima. Ini berarti bahwa *human resource development* (X1) dan *organizational culture* (X3) berpengaruh secara simultan terhadap keputusan pembelian (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *human resource development* (X1) dan *organizational culture* (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) teruji kebenarannya.

**Tabel 6. Hasil Uji-F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	712.644	2	356.322	56.260	.000 <sup>b</sup>
	Residual	652.346	103	6.333		
	Total	1364.991	105			

Sumber : Data diolah (2022)

## Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa : (1) *Human resource development* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran di Tabanan. (2) *Organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran

---

di Tabanan. (3) *Human resource development* dan *organizational culture* secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran di Tabanan Saran penelitian yang dapat diberikan kepada Kantor Pemadam Kebakaran di Tabanan yaitu (1) Kantor Pemadam Kebakaran perlu mengadakan pelatihan tersebut dan diharapkan secara rutin memberikan pelatihan kepada pegawai agar dapat meraih jenjang karir yang lebih tinggi untuk meningkatkan kinerja. (2) pemimpin Kantor Pemadam Kebakaran perlu untuk meningkatkan kemandirian pegawai dengan cara selalu berusaha memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi pegawai. (3) Kantor Pemadam Kebakaran di Tabanan diharapkan meningkatkan pengetahuan yang dimiliki pegawai, dengan memberikan pelatihan sehingga memiliki pengetahuan yang luas untuk mengambil suatu keputusan.

### Daftar Pustaka

- Achmad Sobirin. 2018. *Organizational culture* Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- Ahidin, U. & Mutaqin, A. (2018). Hubungan antara *organizational culture* dan kinerja karyawan pada PT.Syaka putra transindo jakarta. KREATIF | Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 1(2), 1–22.
- Andi Supriadi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pelayanan Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Wajo.
- Atsti Fauzia Ulfana Lathifah, Anton Rustono. (2018). Pengaruh *Organizational culture* Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi. 30-35.
- Ahidin, U. & Mutaqin, A. (2014). Hubungan antara *organizational culture* dan kinerja karyawan pada PT.Syaka putra transindo jakarta. KREATIF | Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 1(2), 1–22.
- Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan *Organizational culture* Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. Jurnal Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. Vol. 2 No.1.
- Fauziah Nami Nasution, Emmy Mariatin, Siti Zahreni. 2018. The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance. International Journal of Scientific Research and Management, vol. 6, no. 1, h: 57-65.
- Fariansyah Hassan Basrie Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, *Organizational culture* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Unit Pengolahan V Balikpapan - Kalimantan Timur.
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 1-13.
- Komaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*, Bandung, Balai Pustaka 2018 Kaswan,
- Latifah, Atsti Fauzia Ulfana dan Anthon Rustono. (2015). Pengaruh *Organizational culture* Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi. Prodi S1

- 
- Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom
- Meidy Bugies Sapoetra 2021 yang berjudul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Sub Divisi Regional Kabupaten Sidenreng Rappang
- Nasution Fauziah Nami (2017) yang berjudul *'the influence of career development and organizational culture toward employee performance at (PT. Bank SUMUT)*.
- Nurul Eva Rahmayanti 2021 yang berjudul pengaruh hrd (*human resource development*) terhadap kinerja karyawan pada Pt. pln (persero) wilayah sulsel sultra dan sulbar.
- Pawirosumarto, S., & Sarjana, P. K. (2017). The Effect Of Work Environment , Leadership Style , And Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Its Implication Towards Employee Performance In Parador Hotels And Resorts , Indonesia, 59(6), 1337–1358.
- Pawirosumarto, S., Setyadi, A., & Khumaedi, E. (2017). The Influence Of Organizational Culture On The Performance Of Employees At University Of Mercu Buana.
- Pranata, Inda Bagus (2018) Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, *Organizational culture* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Educational Research and Development* Vol. 2 No. 1 Feruari 2018
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : RajaGrafindo Persada Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan pertama. Jakarta:PT. Grafindo Persada
- Rizal, M. Hanif. 2012. Pengaruh *Organizational culture* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Kota Semarang). *Jurnal Manajemen Diponegoro* Volume 1. Robbins SP dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Buku 2
- Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFE, 2017
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedua, Bandung: MandarMaju, 2017
- Simanjuntak Payaman, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, Edisi Pertama, Jakarta, Selembah Empat, 2017.
- Widiyaniti, G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota bumdes di desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 1-8.
- Wirawan. 2011. *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wiwik Sudarmaaynti (2019), yang berjudul Pengaruh *Organizational culture* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara