



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 15624-15633

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pengalaman Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Pada Organisasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang)

Raihana Salsabila^{1✉}, Anggi Pasca Arnu²

Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: 2210631020160@student.unsika.ac.id[✉]

Abstrak

Mengacu pada UU No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwasanya setiap peserta didik pada satuan pendidikan berhak mendapatkan pelayanan pendidikan yang sesuai dengan minat, bakat dan kemampuannya. Demikian, keberadaan organisasi dimaksudkan untuk mencapai tujuan dari sistem pendidikan nasional. Pada setiap organisasi tentunya memiliki tujuan yang hendak dicapainya, begitu pula dengan organisasi mahasiswa. Maka, diperlukan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sehingga penting sekali membentuk budaya organisasi yang mampu mendorong anggota dalam menciptakan kinerja yang optimal, selain itu kinerja juga dibentuk oleh pengalaman dimana, pengalaman dapat dijadikan cerminan dalam menjalankan organisasi. Demikian, dengan adanya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, pengambilan data dengan kuesioner untuk meninjau respon pada setiap pernyataan dan dijabarkan secara deskriptif untuk memberi gambaran terkait hasil penelitian. Responden merupakan para anggota dan pengurus organisasi mahasiswa pada FEB Unsika. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Pengalaman (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 69,9% Bahwasanya Pengalaman (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara positif dan simultan.

Kata Kunci : Pengalaman, Budaya Organisasi, Kinerja Organisasi

Abstract

Referring to Law no. 20 of 2003 concerning the National Education System, that every student in an educational unit has the right to receive educational services that suit their interests, talents and abilities. Thus, the existence of the organization is intended to achieve the goals of the national education system. Every organization certainly has goals that it wants to achieve, and student organizations are no different. So, optimal performance is needed to achieve organizational goals. Organizational culture influences performance, so it is very important to form an organizational culture that is able to encourage its members to create optimal performance. Apart from that, performance also forms a lot of experience, where experience can be used as a reflection in running the organization. Thus, this research aims to determine the influence of experience and organizational culture on organizational performance. The research was carried out using quantitative methods, collecting data using a questionnaire to review the responses to each statement and explaining them descriptively to provide an overview of the research results. The number of respondents in this research was 111 respondents who were members and administrators of student organizations at FEB Unsika. The research results show that Experience (X1) and Organizational Culture (X2) influence Performance (Y) by 69.9%. That Experience (X1) and Organizational Culture (X2) have a positive and simultaneous influence.

Keywords: Experience, Organizational Culture, Organizational Performance

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan tidak hanya sebagai wahana pembelajaran, lebih dari itu *softskill* dan *hardskill* dikembangkan disini. Organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu bentuk profesionalitas, yang didalamnya menjadi wadah untuk melatih dan memunculkan sikap disiplin, demokratis, bertanggung jawab serta beragam *softskill* lainnya (Nastiti, 2023). Dalam hal ini mahasiswa sebagai pelaku dari *agent of change* didorong untuk dapat terus melakukan gerakan pembaharuan yang dapat memberi manfaat bagi pembangunan bangsa dan negara (Kosasih, 2017). Dasar prinsip pengadaan kegiatan organisasi mahasiswa merupakan dari, oleh dan untuk mahasiswa untuk membantu mahasiswa dalam meningkatkan kemampuan berfikir, memberi wawasan dan memenuhi fungsinya sebagai generasi penerus bangsa (Fauzi & Pahlevi, 2020).

Mengacu pada UU No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwasanya setiap peserta didik pada satuan pendidikan berhak mendapatkan pelayanan pendidikan yang sesuai dengan minat, bakat dan kemampuannya. Melalui UU tersebut salah satunya sebagai rujukan pengadaan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dalam rangka mewadahi minat dan bakat mahasiswa dan membantu mendukung tercapainya visi misi organisasi yang disusun secara sistematis dalam beragam program kerja. Hal ini

sejalan sebagaimana keberadaan Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang yang memiliki visi "Menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang Inovatif, Kompetitif, Unggul Dijiwai Nilai Budaya Bangsa Pada Tahun 2038" demikian untuk mendukung tercapainya misi maka dibentuk beragam organisasi kemahasiswaan, diantaranya BEM, BLM dan Himpunan. Pada umumnya organisasi ini mengadakan beragam aktivitas dan kegiatan yang merupakan aplikasi dari program kerja

Kinerja organisasi sangat mempengaruhi keberhasilan program kerja (Sholihah, 2021) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja ialah budaya organisasi. Budaya sebagai salah satu bentuk identitas organisasi yang dapat menimbulkan pengaruh positif bagi pengembangan organisasi (Muslianti, 2018). Tak hanya itu, keberadaan budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku anggota karena adanya sistem nilai dalam budaya dapat menjadi acuan dalam mengatur perilaku anggota yang berorientasi terhadap pencapaian tujuan maupun hasil yang ditetapkan (Zainuddin & Nasikhah, 2021). Budaya organisasi juga dikembangkan untuk menjadi acuan dan pedoman dalam melakukan aktivitas organisasi (Gede Prama, 2006). Pada organisasi mahasiswa yang berada dalam lingkup Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Singaperbangsa Karawang mengembangkan budaya organisasi kekeluargaan, musyawarah, harmonis, dan evaluasi. Dengan adanya budaya organisasi ini diharapkan dapat terus berkembang memenuhi kebutuhan mahasiswa dan mendukung visi misi universitas. Organisasi kemahasiswaan yang dikelola oleh mahasiswa yang merupakan generasi kerap merasakan banyak dampak dari perkembangan teknologi dan informasi sehingga, diperlukan penyesuaian budaya dan kondisi yang ada, agar kinerja organisasi tetap mampu berkembang mencapai tujuan organisasi, tak hanya itu untuk mendukung kinerja organisasi yang berorientasi pada tujuan diperlukan anggota organisasi yang mumpuni di bidangnya, halnya dengan dimilikinya latar belakang pengalaman diharapkan mampu meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan, secara signifikan pada organisasi kemahasiswaan yang terdapat di FEB Universitas Singaperbangsa Karawang mahasiswa yang memiliki pengalaman organisasi dan tidak memiliki pengalaman dalam berorganisasi dapat terlihat dari kinerja dan *output* yang dilakukannya, sehingga pada posisi ketua divisi umum diberikan kepada anggota yang memiliki pengalaman di bidang serupa, hal ini umum terjadi pada tahapan pembentukan organisasi. Kurangnya pengalaman menciptakan rendahnya tingkat rutinitas dalam menjalankan tugas, kurangnya pengetahuan karena minimnya pengalaman (Sofian & Julkarnain, 2019). Dengan adanya pengalaman dalam berorganisasi dapat mempengaruhi perilaku dan kepribadian mahasiswa dalam menjalani organisasi, halnya memiliki rasa percaya diri yang tinggi, minat pada hal tertentu dan lebih siap ditempa (Siti Samsiyah & Deva Caren Anjali Mujianto, 2023). Pengalaman dapat

mempengaruhi kinerja, dimana pengalaman dapat mendukung dalam menunjang penguasaan seseorang dalam bekerja (Irawati et al., 2022).

Penelitian ini menjadi sangat penting untuk dilakukan karena melihat kondisi global yang semakin berkembang mempengaruhi para anggota organisasi sehingga pembentukan budaya organisasi yang sesuai dengan anggota adalah cara yang tepat untuk menunjang kinerja, begitu pula dengan pengalaman yang kerap menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan hal ini pula berlaku di dunia profesional. Pengalaman menjadi sangat penting karena mempengaruhi *output* dari kinerja. Diharapkan dengan pengalaman yang dimiliki mampu memberikan kontribusi yang mampu menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Maka, berdasarkan paparan latar belakang diatas melalui penelitian ini lebih lanjut akan mengkaji mengenai 'Pengaruh Pengalaman dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Mahasiswa (Studi Kasus Pada Ormawa FEB UNSIKA 2022-2023).

Pengalaman

Pengalaman dalam berorganisasi dapat menumbuhkan kemampuan seperti disiplin, pengambilan keputusan, sosialisasi, tanggung jawab dan toleransi yang mana hal tersebut dapat menunjang kinerja (Siti Samsiyah & Deva Caren Anjali Mujianto, 2023). Pengalaman merupakan tingkat penguasaan akan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan atau anggota dari pekerjaan yang sudah dilakukannya (Suwarno & Ronal, 2019). Dengan adanya pengalaman akan menunjang kinerja anggota organisasi maupun pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Pengalaman menjadi sangat penting dan diperhitungkan sebab dapat menjadi acuan dalam bekerja.

Menurut Foster (2001) dalam (Annisa, 2022) beberapa hal yang menentukan pengalaman seseorang sebagai dimensi pengalaman, diantaranya :

1. Lama Waktu/Masa Kerja
2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki
3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan
4. Profesional
5. Percaya Diri

Budaya Organisasi

Menurut (Hanum, 2020) menyatakan bahwasanya budaya organisasi merupakan bentuk skema dari pengalaman terkait etika yang kemudian disempurnakan oleh organisasi. Sejalan dengan itu menurut (Asbari, 2019) budaya organisasi adalah sebuah kesempatan yang dibentuk organisasi untuk menciptakan sumberdaya manusia yang berperilaku dan bersikap sesuai harapan. Dengan adanya budaya organisasi dapat turut serta membentuk

karakter SDM yang sesuai dengan nilai perusahaan.

Menurut Robbins (2012) dalam (Oktaviani & Kadiyono, 2019) dimensi budaya organisasi, diantaranya :

1. *Innovation and risk taking*
2. *Attention to detail*
3. Outcome orientation.
4. People orientation.
5. Team orientation.
6. Aggressiveness.
7. Stability.

Kinerja

Kinerja pada umumnya merupakan alat ukur yang digunakan oleh perusahaan dalam mengukur dan menilai karyawan, apakah kinerja yang dilakukannya sesuai standar perusahaan, kurang atau bahkan lebih. Menurut Mangkunegaran (2013) kinerja merupakan hasil kerja oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Bangun (2012) dalam (Widjaja, 2021) kinerja dapat diukur melalui jumlah pekerjaan yang dilakukan, kualitas pekerjaan, tingkat kehadiran dan kemampuan dalam bekerjasama.

Menurut Robbins (2016) dalam (Dewi, 2019) bahwasanya untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitats
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif . penelitian kuantitatif adalah penelitian menggunakan data berupa angka yang menggunakan statistic, menekankan pada hasil objektif, melalui penyebaran kuesioner dan diuji melalui proses proses validitas dan reabilitas (Sahir, 2022). Data hasil perhitungan disajikan secara dekriptif melalui metode ini dapat memberikan gambaran, pemahaman dan penjabaran secara rinci dari hasil perhitungan data sehingga hasil mudah dipahami dan mempermudah dalam pengambilan keputusan.

Adapun metode pengambilan sample dengan teknik *non probability sampling* yaitu

pengambilan data dengan tanpa memperhatikan kaidah-kaidah probabilitas. Sehingga pengambilan data didasarkan pada rentang waktu penelitian. Data diambil melalui kuesioner yang disebar yang didalamnya berisikan pernyataan yang berkenaan dengan variable penelitian. Untuk mengukur sikap responden menggunakan instrument pengukuran dengan skala likert dengan skor 1 sampai 5. Penelitian ini melibatkan semua mahasiswa yang merupakan anggota organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Fakultas Ekonomi Bisnis 2022-2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas menunjukkan besaran nilai dari hasil perhitungan , sebagai berikut :

Skala	Cronbach's Alpha	Keterangan
0,60	0,83	Reliabel
0,60	0,91	Reliabel
0,60	0,94	Reliabel

Mengacu pada hasil perhitungan sebagaimana tabel diatas, menunjukkan bahwasanya besaran cronbach's alpha dari variabel X1,X2 dan Y menunjukkan besaran > 0,60 yang artinya pengalaman, budaya organisasi dan kinerja organisasi dikatakan reliabel.

Analisi Deskriptif Responden

Didasarkan pengujian data responden pada setiap item pernyataan yang diajukan. Bahwasanya menunjukkan besaran nilai *loading faktor* pada variabel Pengalaman Kerja (X1) sebesar 4,20 yaitu "saya memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam berorganisasi". Dalam hal ini pengalaman dan pengetahuan menjadi modal dasar dalam menjalankan organisasi, sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anwar et al., 2023) bahwasanya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. yang mana menurut (Nur Eli, Eva Mufidah, Vita Fibriyani, 2020) menyatakan jika keterampilan berperan terhadap kinerja dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaan seseorang. Selain itu, adapun besaran nilai *loading faktor* pada variabel budaya organisasi X2) menunjukkan besaran 4,26 yaitu "saya menjalin loyalitas dan kerja sama untuk meningkatkan kinerja organisasi" Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gatot Hartoko. Kusmini, 2022) bahwasanya loyalitas memberikan dampak positif terhadap kerja tim dan produktivitas demikian akan menghasilkan kinerja yang optimal dapat membangun tim yang solid sehingga berdampak positif terhadap kinerja. Dan besaran nilai

pada *loading faktor* variabel Kinerja (Y) menunjukkan besaran 4,27 yaitu "saya menjalankan organisasi sesuai prosedur yang berlaku" Sejalan dengan itu sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Fau, 2019) bahwasanya prosedur kerja memiliki aah positif terhadap variabel kinerja, dimana dalam tujuan mencapai tujuan tidak hanya memperhatikan pendidikan, keahlian dan teknologi. Tetapi, prosedur perlu dalam menjalankan tugas yang diemban guna mencapai kinerja yang baik.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.896	2.636		1.478	.142
	Pengalaman	.374	.158	.192	2.376	.019
	Budaya Organisasi	.791	.094	.682	8.459	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh Pengalaman (X1) dan Budaya organisasi (X2) ditunjukkan dengan adanya tabel diatas. Dipengaruhi koefisien regresi bernilai positif dan signifikan. Variabel Pengalaman (X1) menunjukkan $\alpha=0,019$ yang artinya $< 0,05$ dan $t_{hitung} = 2.376$ dan $t_{tabel} = 1.98217$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Demikian menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel pengalaman (X1) terhadap kinerja organisasi. Dan mengacu pada nilai variabel Budaya Organisasi (X2) menunjukkan $\alpha=0,000$ yang artinya $< 0,05$ dan $t_{hitung} = 8,459$ dan $t_{tabel} = 1.98217$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Demikian menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja organisasi (Y). Demikian menunjukkan jika H1 diterima dan H0 ditolak diimana, Pengalaman (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3378.906	2	1689.453	125.329	.000 ^b
	Residual	1455.851	108	13.480		
	Total	4834.757	110			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Berdasarkan tabel Uji F bahwasanya dapat disimpulkan jika Pengalaman (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan sign. 0,000 yang artinya $< 0,05$ dan $F_{hitung} = 1689.453$ dan $F_{tabel} = 3.08$ yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sehingga berdasarkan uji F menyatakan bahwa Pengalaman (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara simultan dan positif terhadap variabel kinerja (Y).

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.693	3.672

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Perhitungan analisis regresi linear berganda pada variabel pengalaman (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja (Y) dengan perhitungan SPSS sebagai berikut :

Mengacu pada tabel diatas menunjukkan perhitungan determinasi dan korelasi linear berganda menunjukkkn R sebesar 0,836 yang artinya terdapat korelasi yang kuat antara pengalaman (X1), Budaya Organisasi (X2) sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja ditunjukkan dengan nilai R 0,836 yang artinya $> 0,50$.

Nilai R Square sebesar 0,699 atau 69,9% yang artinya kinerja dipengaruhi oleh variabel pengalaman (X1), Budaya Organisasi (X2) dan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada kajian variabel Pengalaman (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) bahwasanya dapat disimpulkan :

1. Pengalaman (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara positif dan simultan terhadap Kinerja (Y)
2. Pengalaman (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 69,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian
3. Terdapat pengaruh positif antara Pengalaman (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) membuktikan hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, P. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hote Mutiara Merdeka Pekanbaru. *Skripsi*, 1–122. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Anwar, A., Nurul Izmi, A., & Widhi Kurniawan, A. (2023). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Agroindustri Dangke Di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(2), 349–360. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i2.534>
- Asbari, S. (2019). Terakreditasi Nasional Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 7–15.
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya, July*, 1–23.
- Fau, Y. (2019). Pengaruh Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 7(1), 163–168. <https://niasselatankab.bps.go.id>
- Fauzi, A. A., & Pahlevi, T. (2020). Analisis Hubungan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Hasil Prestasi Akademik Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 8(3), 449–457. <https://doi.org/10.26740/jpap.v8n3.p449-457>
- Gatot Hartoko. Kusmini, M. (2022). Pengaruh Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Parodana "M" Tambak Kabupaten Serang. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v2i1>
- Gede Prama, A. . S. (2006). *Strategi Organisasi*. Amara Book.
- Hanum, L. dan. (2020). Preceding Title: Proceedings of the 2nd Yogyakarta International Conference on Educational Managemen. *Administration and Pedagogy (YICEMAP 2019)*, 88–91.
- Irawati, Anwar, Ruma, Z., Haerudin, M. I. M., & Dipoatmodjo, T. S. . (2022). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(4), 715–720.
- Kosasih, K. (2017). Peranan Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pengembangan Civic Skills Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 25(2), 188. <https://doi.org/10.17509/jpis.v25i2.6196>
- Muslianti. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi Pendidikan IPS Terhadap Pembentukan Karakter Mahasiswa Program Studi*

- Nastiti, D. (2023). Peran Organisasi Mahasiswa Dalam Pembentukan Sikap Demokratis. *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(1), 64–76. <https://doi.org/10.37478/jpm.v4i1.2433>
- Nur Eli, Eva Mufidah, Vita Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Umkm Mebel Di Kelurahan Sebani Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 5(1). <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.46>.
- Oktaviani, L., & Kadiyono, A. L. (2019). Budaya Organisasi Pada Perusahaan Distribusi Dengan Model Bisnis Konvensional. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(1), 46–61. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i1.105007>
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.
- Sholihah, N. A. (2021). Analisis Kinerja Organisasi Dalam Mewujudkan Pelayanan Berkualitas Kepada Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (Ukm) Universitas Negeri Malang (Um). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4(2), 152. <https://doi.org/10.17977/um027v4i12021p152>
- Siti Samsiyah, & Deva Caren Anjali Mujianto. (2023). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Berorganisasi, Dan Motivasi Belajar Terhadap Komitmen Organisasi Studi Kasus Pada Komunitas Tari Mahasiswa Universitas Pgri Adi Buana Surabaya. *Majalah Ekonomi*, 28(01), 20–29. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol28.no01.a7463>
- Sofian, E., & Julkarnain. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dutagriya Sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4(2), 142–149. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/2054/1460>
- Suwarno, & Ronal, A. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58–76. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/view/1855>
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>
- Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2021). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *ISTITHMAR: Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam*, 4(2), 1–41. <https://doi.org/10.30762/itr.v4i2.2671>