



<http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/accounting>

ANALISIS PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA

Heti Rahmawati¹, Agung Surya Dwianto²

Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan yakni untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai kontrak di Direktorat Pemantauan, Evaluasi, dan Pengendalian Pembangunan Sektoral (PEPPS), Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam dengan karyawan kontrak dari Direktorat Direktorat PEPPS, Kementerian PPN/ Bappenas. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja. Lebih lanjut disampaikan bahwa karyawan dengan masa kerja yang cukup cenderung menunjukkan tingkat kualitas kerja, efisiensi, dan inovasi yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian ini mengungkap peran penting budaya organisasi dalam membentuk prestasi kerja. Budaya organisasi yang positif dan suportif terbukti dapat menumbuhkan motivasi, komitmen, dan rasa memiliki karyawan, yang berujung pada peningkatan kinerja.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Prestasi Kerja

Abstract

This study aims to identify the influence of work experience and organizational culture on the work performance of contract employees at the Directorate of Sectoral Development Monitoring, Evaluation and Control, Ministry of National Development Planning (Bappenas). This research conducted by using a qualitative approach through in-depth interviews with contract employees from the Directorate of Sectoral Development Monitoring, Evaluation and Control, Ministry of National Development Planning (Bappenas). The results showed a positive relationship between work experience and organizational culture on work performance. It further suggests that employees with sufficient tenure tend to exhibit higher levels of work quality, efficiency, and innovation. In addition, this research reveals the important role of organizational culture in shaping work performance. A positive and supportive organizational culture has been shown to foster employee motivation, commitment, and a sense of belonging, leading to improved performance.

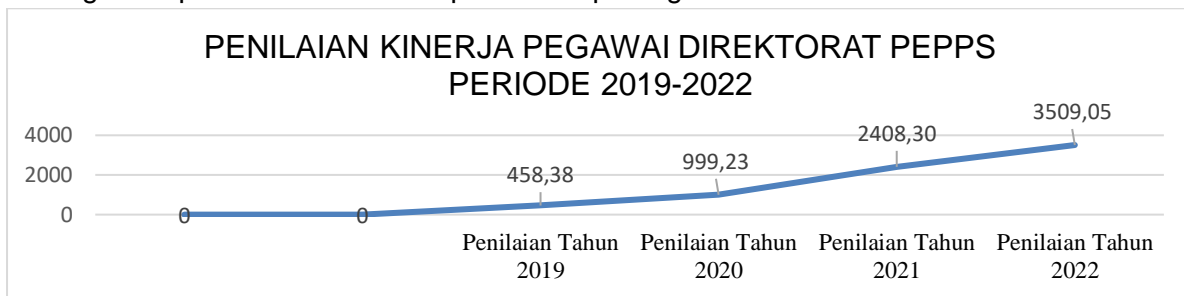
Keywords: Work Experience, Organizational Culture, Job Achievement

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas
Paramadina
heti.rahmawati@paramadina.ac.id
agung.dwianto@paramadina.ac.id

PENDAHULUAN

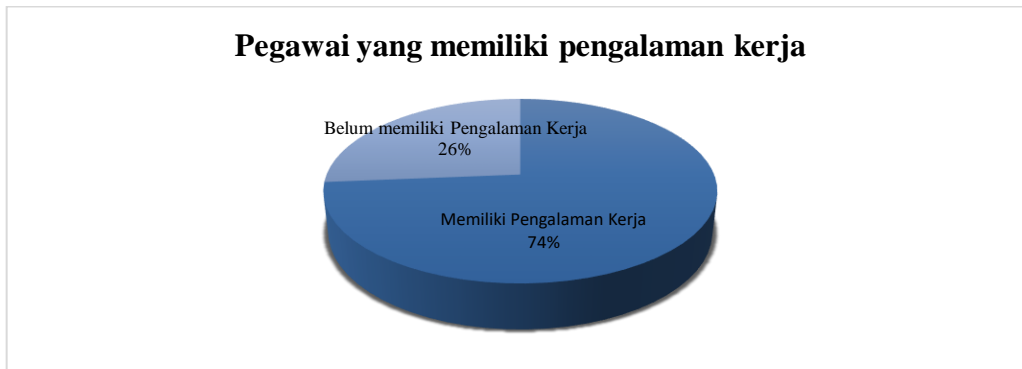
Dalam suatu organisasi terdapat unsur-unsur penting yang mendukung satu sama lain. Unsur-unsur organisasi terdiri atas 3P yaitu People, Purpose dan Plan (Tanjung, dkk, 2021). Sumber daya manusia merupakan satu dari tiga unsur pendukung keberlangsungan suatu organisasi. Dibutuhkan pegawai yang berkompentensi dan mumpuni dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kompetensi pegawai yang dimaksud bisa dilihat dari prestasi kerja yang dihasilkan dalam bidangnya. Prestasi kerja bisa terekam dari penilaian yang diberikan pada pegawai di setiap periode yang telah ditentukan. Menurut Harati (2020) Pengertian Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang diraih oleh pegawai dalam pelaksanaan kewajiban yang diberikan kepada pegawai. Dengan tiga hal penting yang mempengaruhinya yaitu kemampuan dan minat, pengalaman kerja dan motivasi pegawai.

Sejak tahun 2019 sampai tahun 2022 penilaian hasil kinerja PPNPN Direktorat Pemantatauan, Evaluasi dan Pengendalian Pembangunan Sektoral yang selanjutnya disingkat PEPPS terus meningkat. Penilaian pegawai ini diberikan setiap akhir tahun guna untuk melihat potensi kelanjutan kontrak yang akan diusulkan pada tahun berikutnya. Peningkatan penilaian tersebut dapat di lihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Grafik Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai Direktorat PEPPS

Prestasi kerja Pegawai dapat ditingkatkan apabila organisasi memperhatikan faktor-faktor penting prestasi kerja. Salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh pada prestasi kerja yaitu pengalaman kerja. Hasil studi yang dilakukan oleh Reza dan Sahla (2022) yang menuliskan terdapat pengaruh signifikan pada pengalaman kerja pegawai terhadap prestasi kerja yang dihasilkan. Menurut Mohtar (2019) pengalaman kerja yang didapatkan oleh pegawai bisa menambah pengetahuan dan keterampilan kerja sehingga prestasi kerja pegawai meningkat. Berbeda dengan dua penelitian diatas yang mendukung bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh pada prestasi pegawai, Beard (2019) menuliskan bahwa pengalaman kerja tidak ada hubungannya dengan kinerja.



Gambar 2. Komposisi Pengalaman Kinerja Pegawai Direktorat PEPPS

Pegawai Direktorat PEPPS memiliki beragam latar belakang. Tidak semua pegawai memiliki pengalaman kerja sebelum menjadi bagian dari direktorat tersebut. Lebih dari 50% pegawai memiliki pengalaman kerja. Selain pengalaman kerja, budaya organisasi juga sangat menentukan dalam prestasi kerja. Suatu organisasi bisa saja berubah karena pergantian pemimpin atau anggota, misi atau tugas utama organisasi, teknologi atau kelompok yang memisahkan diri menjadi lebih kecil dan mengembangkan budaya organisasinya sendiri (Hamali dan Budihastuti, 2019). Pengertian budaya organisasi dituliskan oleh Dessler (2017) bahwa budaya organisasi mencakup nilai-nilai karakter, tradisi serta kebiasaan sebuah organisasi yang dijalankan oleh pegawainya. Sebagai pegawai, tentunya mengharapkan bekerja pada organisasi dengan budaya kerja yang baik sehingga dapat memberi dukungan bagi pegawai dalam hal kinerja serta prestasi kerja. Melihat peningkatan dalam penilaian pegawai Direktorat PEPPS yang terus terjadi setiap tahun, dengan pengalaman kerja yang berbeda-beda tentunya menjadi daya tarik sendiri untuk menjadi dasar pelaksanaan penelitian. Prestasi pegawai yang meningkat pada pegawai merupakan satu hal yang baik bagi organisasi untuk mencapai tujuannya dan dapat dijadikan pelajaran yang berharga bagi organisasi yang lain. Dari prestasi kerja yang terekam melalui penilaian terdapat faktor yang mungkin saja mempengaruhi prestasi kerja. Pengalaman kerja dan budaya kerja pada organisasi bisa saja memberikan pengaruh pada prestasi kerja tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja. Prestasi kerja (Performance) merupakan sebuah hasil kerja yang raih oleh pegawai dalam menunaikan seluruh kewajiban yang diberikan kepada pegawai (Hartati, 2020). Menurut Simbolon (2021) Prestasi kerja dapat disamakan dengan hasil kerja dari seorang pegawai, sebagaimana unsur sumber daya paling dominan yakni sumber daya manusia untuk mencapai prestasi kerja yang baik (Lubis, 2019). Indikator prestasi kerja menurut Limgiani (2022) antara lain; kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Sementara itu Rusdiana (2022) menyatakan bahwa terdapat lima metode penilaian kerja, yaitu: metode penilaian berorientasi pada masa lalu, metode peristiwa kritis, metode peninjauan lapangan, metode penilaian berorientasi masa depan dan penilaian prestasi kerja PNS berdasarkan PP No 46/2011.

Pengalaman Kerja. Menurut Foster (2001) Pengalaman kerja merupakan sebuah ukuran tentang lama waktu kerjanya yang telah lalu pegawai dalam memahami tugas-tugas

atau pekerjaan dan telah melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pada pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari lamanya masa kerja, tingkat pengetahuan dan juga keterampilan yang dimiliki pegawai tersebut (Muryani, 2016). Sementara itu Mohtar (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan dan aktivitas seseorang secara keseluruhan yang didapatkan melalui pekerjaan ataupun tugas dalam kurun waktu tertentu. Dwianto (2021) menuliskan bahwa pengalaman kerja merupakan pegawai yang sudah lihai penguasaan pengetahuan dan keterampilannya dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Adapun pengukuran pengalaman kerja tersebut dapat dilihat dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki. Ditambahkan oleh Nasir (2017) bahwa Pengalaman kerja merupakan hal penting untuk mendapatkan sebuah kepercayaan, dan kewibawaan. Juga mempermudah pelaksanaan pekerjaan dan memperoleh peningkatan penghasilan. Menurut Sihombing, *et.al.*, (2016) ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang, antara lain: gerakan kerjanya mantap dan lancar, berirama, cepat tanggap dalam merespon tanda-tanda, dapat memprediksi akan timbulnya kesulitan sehingga lebih sigap dan siap menghadapinya, serta biasanya bekerja dengan tenang.

Budaya Organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem yang dipegang teguh secara bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pembeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins dan Judge, 2017). Budaya organisasi merupakan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh kebanyakan anggota organisasi yang dapat memberikan kestabilan atau bahkan sebuah penghambat bagi organisasi tersebut. (Simbolon, 2021). Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan jiwa organisasi yang terdiri atas asumsi, nilai-nilai inti, dan norma-norma yang digunakan sebagai sistem yang diyakini bersama oleh anggotanya dan sistem tersebut tumbuh dan berkembang dalam organisasi tersebut sebagai pandangan, pedoman, landasan tingkah laku bagi anggota organisasi agar berkompeten dalam melakukan penyesuaian didalam organisasinya. Ditambahkan oleh Robbins and Judge (2017) terdapat tujuh dimensi dan indikator budaya organisasi, yaitu: Innovation and risk taking (Inovasi dan mengambil risiko), Attention to detail (Perhatian pada rincian), Outcome orientation (Orientasi hasil), People orientation (Orientasi manusia), Team orientation (Orientasi tim), Aggressiveness (Agresivitas) dan Stability (Stabilitas).

Kerangka Konseptual. Keberhasilan setiap organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Penelitian yang dilakukan dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan minat yang semakin besar untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, dengan fokus khusus pada pengalaman kerja dan budaya organisasi (Aprila & Wibawa, 2020, Nzuva, Silas & Kimanzi, 2022). Kerangka kerja konseptual dibuat dengan tujuan untuk mengeksplorasi hubungan potensial antara pengalaman kerja, budaya organisasi, dan kinerja dan untuk menjelaskan interaksi kompleks yang mendasari variabel-variabel ini. Pengalaman kerja mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan keahlian kumulatif yang diperoleh seseorang sepanjang karirnya. Hal ini mencakup masa kerja, peran pekerjaan, dan sifat pekerjaan yang dilakukan. Penelitian Ganyang, M. T. (2019) yang berjudul "*The Impact of Organization culture and Work Environment on Employee Engagement and It's Implication on Employee Performance of The Automotive Industry In Jakarta, Indonesia*" menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, dengan

karyawan yang berpengalaman sering kali menunjukkan tingkat kemahiran dan kemampuan beradaptasi yang lebih tinggi. Sementara itu, Dwianto (2021) dalam penelitian yang berjudul “*The Influence of Work Experience on Job Rotation (Case Study on Post Office Manager in Regional IV Jakarta)*” menyatakan bahwa ketika karyawan mendapatkan lebih banyak pengalaman kerja, mereka cenderung mengembangkan keahlian khusus untuk tugas tertentu, meningkatkan kemampuan pemecahan masalah, dan pemahaman yang lebih dalam tentang operasi organisasi. Atribut-atribut ini berkontribusi pada peningkatan kinerja, sehingga menjadikan pengalaman kerja sebagai prediktor utama efektivitas karyawan. Sementara itu, budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, kepercayaan, norma, dan praktik yang dianut bersama dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi membentuk lingkungan kerja dan memengaruhi perilaku, sikap, dan persepsi karyawan. Budaya organisasi yang positif telah dikaitkan dengan kepuasan dan keterlibatan karyawan yang lebih tinggi. Budaya organisasi yang mendukung dan positif menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong karyawan untuk berkembang dan melakukan yang terbaik. Penelitian Nurcahyo, Albert & Indradewa (2022) serta Hardiyono, Hamid, N, & Mardiana, Ria (2017) menunjukkan bahwa organisasi dengan nilai-nilai budaya yang kuat, saluran komunikasi yang jelas, dan kebijakan yang berpusat pada karyawan cenderung memiliki kinerja dan produktivitas yang lebih tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian Kualitatif adalah penelitian memiliki tujuan untuk memahami berbagai fenomena tentang kejadian yang dialami oleh subjek penelitian, dengan cara menuliskan deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa atas perilaku, persepsi, motivasi tindakan dan lainnya (Barlian, 2016). Menurut Hermawan (2019) Penelitian deskriptif merupakan penelitian diusahakan untuk memberikan gambaran suatu kegiatan yang dilakukan terhadap objek-objek tertentu dengan sistematis dan jelas.

Metode Pengumpulan Data. Metode pengumpulan data primer yang digunakan untuk mengumpulkan data yakni dengan cara melakukan wawancara. Wawancara adalah salah satu cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan dialog lisan kepada sumber data yang dapat memberikan jawaban secara lisan pula (Barlian, 2016). Data sekunder yang dikumpulkan untuk penelitian ini berupa sumber data yang sudah ada misalnya dokumentasi kementerian seperti sejarah, visi dan misi serta data lainnya yang bisa mendukung penulisan penelitian ini. Data yang diperoleh untuk melengkapi penelitian ini akan diidentifikasi sesuai dengan tema dan hipotesis yang telah ditentukan. Data yang didapatkan akan disajikan dengan deskripsi induktif secara runut. Penarikan kesimpulan dapat dilakukan pada fenomena penelitian terkait dengan pengalaman kerja dan budaya organisasi. Oleh karena itu, proses pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan wawancara yang narasumbernya merupakan pegawai yang bekerja di Direktorat PEPPS Kementerian PPN/Bappenas.

Teknik Pengolahan Data. Dalam penelitian penelitian ini, analisis data dilakukan secara induktif. Menurut Abdussamad (2021) Pendekatan induktif merupakan pengambilan kesimpulan bertolak dari fakta-fakta khusus yang di peroleh dari pengumpulan data di lapangan dan bukan merupakan rangkuman teori tertentu. Dari tersebut dapat diartikan bahwa data-data yang dikumpulkan selama proses wawancara berlangsung akan dibandingkan dengan teori-teori yang ada, kemudian dievaluasi dan disajikan secara

deskriptif. Guna kelancaran penelitian, sebuah prosedur pengolahan data tentu sangat dibutuhkan. Berikut ini adalah prosedur yang digunakan penulis dalam melaksanakan analisis data:

1. Menelaah semua data yang didapatkan dari semua sumber, baik sumber primer maupun sekunder, seperti sumber yang berasal dari rekam wawancara, observasi dan dokumentasi. Pada proses menelaah data, digunakan proses abstraksi yang proses yang digunakan untuk mereduksi data. Sebuah rangkuman pendek dari sebuah inti yang ditegakkan agar tetap di dalamnya diupayakan melalui abstraksi. Sedangkan reduksi data sendiri merupakan proses memilih, meringkas, dan fokus secara cermat dan tepat pada informasi kunci dan data yang dikumpulkan dari hasil wawancara
2. Setelah melalui proses reduksi, data-data yang diperoleh akan dibagi menjadi subagian yang lebih kecil dan dikategorikan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.
3. Menyajikan informasi sebagai tulisan pendek yang menjelaskan tentang fakta-fakta yang ditemukan di lapangan. Bila perlu data yang didapat akan ditambahkan dengan infografis seperti gambar, table, grafik, began dan sebagainya.
4. Dalam memastikan data yang didapat merupakan data yang sesuai dan data yang dapat dipertanggungjawabkan, perlu dilakukan pengecekan keabsahan data. Dengan informasi yang sudah didapat, peneliti akan menelisik lebih dalam dan tajam guna menarik kesimpulan yang lebih informatif dan sempurna.

Teknik Pengecekan Keabsahan Data. Keabsahan data yang didapatkan dari lapangan sangat dibutuhkan pada penelitian ini. Untuk mengecek keabsahan data digunakan triangulasi. Menurut Abdussamad (2021) Triangulasi merupakan pengecekan data berulang dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan juga berbagai waktu.

- a. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek ulang data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber dan referensi yang valid.
- b. Triangulasi teknik dilakukan dengan Teknik yang berbeda daripada pengumpulan data utama. Misalnya data diperoleh dengan mengadakan wawancara maka pengecekan data dilakukan dengan melakukan kegiatan observasi, dokumentasi atau lainnya.
- c. Triangulasi waktu dilakukan dengan cara melakukan pengumpulan pada waktu yang dianggap waktu yang tepat untuk narasumber memeberikan jawaban-jawaban yang lebih valid dan kredibel. Selain itu, pengecekan teknik lainnya dilakukan pada situasi dan waktu yang berbeda dengan proses wawancara.

Adapun Teknik pengecekan keabsahan data yang dipakai didalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan triangulasi sumber dan juga triangulasi waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mempelajari aspek-aspek penting dari pengalaman kerja dan budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai kontrak di Direktorat PEPPS, Kementerian PPN/ Bappenas. Melalui analisis mendalam terhadap faktor-faktor tersebut, penelitian dilaksanakan dengan tujuan yakni untuk mendapatkan wawasan tentang dinamika yang membentuk kinerja dan produktivitas pegawai kontrak dalam organisasi utamanya di Direktorat PEPPS, Kementerian PPN/ Bappenas. Temuan penelitian telah menjelaskan pentingnya pengalaman kerja sebagai faktor penentu prestasi kerja. Karyawan kontrak dengan pengalaman kerja yang substansial (yang penting) menunjukkan tingkat kemahiran yang lebih tinggi, serta menunjukkan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran

pekerjaan mereka. Hal ini terbukti dari kemampuan mereka dalam menangani tugas-tugas yang kompleks secara efisien dan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas. Akumulasi pengetahuan dan keterampilan mereka miliki, mampu memberikan keunggulan kompetitif, sehingga memungkinkan mereka untuk menghadapi tantangan dan memberikan hasil yang luar biasa.

Lebih lanjut, penelitian ini mengungkapkan bahwa pengalaman kerja saja mungkin tidak cukup untuk mengoptimalkan prestasi kerja. Budaya organisasi muncul sebagai faktor penting yang berkontribusi signifikan yang dapat memperkuat atau menghambat efektivitas pegawai kontrak. Dalam konteks Direktorat PEPPS Kementerian PPN/Bappenas, budaya organisasi yang suportif dan inklusif menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, serta mendorong pegawai untuk dapat memberikan yang terbaik. Di sisi lain, budaya organisasi yang beracun atau tidak mendukung berdampak negatif pada prestasi kerja, dimana hal tersebut dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kepuasan kerja di antara pegawai kontrak. Kombinasi antara pengalaman kerja dan budaya organisasi terbukti penting dalam memahami dinamika prestasi kerja. Karyawan kontrak dengan pengalaman yang cukup, ditambah dengan budaya organisasi yang positif dan memberdayakan, terbukti menunjukkan prestasi kerja yang patut dicontoh. Mereka merasa lebih termotivasi, terlibat, dan selaras dengan tujuan organisasi, yang menghasilkan peningkatan nyata dalam tingkat kinerja mereka. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu (Suhartini, Aprial & Rahman, 2019)

Sebaliknya, karyawan kontrak dengan pengalaman kerja terbatas, dan ditambah dengan budaya organisasi yang tidak kondusif, malah akan menimbulkan kerugian. Kurangnya pengalaman menghambat kemampuan mereka untuk menangani tugas-tugas yang kompleks secara kompeten, sementara lingkungan kerja yang negatif semakin menurunkan motivasi mereka, yang mengarah pada prestasi kerja di bawah standar. Oleh sebab itu, organisasi harus lebih serius dalam menyoroti peran penting budaya organisasi dalam membentuk pengalaman dan prestasi kerja pegawai kontrak di Bappenas. Untuk meningkatkan prestasi kerja dan kinerja secara keseluruhan, sangat penting bagi organisasi untuk fokus pada pengembangan budaya organisasi yang positif dan kondusif. Menerapkan strategi yang menumbuhkan rasa memiliki, mendorong komunikasi yang terbuka, dan mengakui kontribusi pegawai, dapat secara signifikan meningkatkan semangat kerja dan motivasi pegawai kontrak. Selain itu, berinvestasi dalam program pelatihan dan pengembangan dapat membantu menjembatani kesenjangan antara karyawan kontrak yang berpengalaman dan yang kurang berpengalaman.

Studi ini juga mengangkat pertanyaan tentang implikasi jangka panjang dari pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap karyawan kontrak. Memahami interaksi yang kompleks antara pengalaman kerja dan budaya organisasi menjadi sangat penting karena dewasa ini banyak organisasi yang semakin mengandalkan pekerja kontrak. Perumusan kebijakan dan prosedur SDM dapat dipengaruhi oleh pemahaman yang mendalam tentang bagaimana aspek-aspek ini mempengaruhi prestasi kerja. Penelitian ini membantu Direktorat Pemantauan Evaluasi dan Pengendalian Pembangunan Sektoral Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional - Bappenas mengenai bagaimana memaksimalkan keterlibatan karyawan kontrak dengan menunjukkan elemen budaya organisasi tertentu yang dapat meningkatkan performa kerja. Selain itu, penelitian ini juga menekankan pentingnya mempromosikan lingkungan kerja yang positif dan peran budaya organisasi yang berkelanjutan dalam menentukan hasil kerja. Organisasi perlu mengakui nilai

karyawan kontrak yang berpengalaman dan mempertimbangkan langkah-langkah yang tepat untuk mempertahankan keahlian mereka. Bersamaan dengan itu, memelihara budaya organisasi yang sehat harus menjadi prioritas yang berkelanjutan untuk menarik dan mempertahankan talenta dan memastikan prestasi kerja tingkat tinggi yang konsisten.

KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga mengenai hubungan antara pengalaman kerja, budaya organisasi, dan prestasi kerja pada pegawai kontrak di Direktorat PEPPS, Kementerian PPN/ Bappenas. Penelitian ini menggarisbawahi peran penting dari pengalaman kerja dalam meningkatkan prestasi kerja dan dampak signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan mengenali faktor-faktor ini, organisasi dapat mengembangkan strategi yang ditargetkan untuk meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk hasil yang lebih baik secara keseluruhan. Selain itu berdasarkan hasil temuan yang diperoleh, rekomendasi praktis diusulkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Direktorat Direktorat PEPPS, Kementerian PPN/Bappenas. Rekomendasi tersebut mencakup program pelatihan yang ditargetkan untuk mengembangkan keahlian dan kompetensi tertentu, inisiatif untuk memperkuat budaya organisasi, dan penerapan pengaturan kerja yang fleksibel guna memberikan peningkatan pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G., & Varrkey, B. (2005). *Human Resource Management*, 15e. Pearson Education India.
- Dwianto, A. S. (2020, October). The Influence of Work Experience on Job Rotation (Case Study on Post Office Manager in Regional IV Jakarta). In *Brawijaya International Conference on Multidisciplinary Sciences and Technology (BICMST 2020)* (pp. 37-40). Atlantis Press.
- Dwianto, A. S. (2021). *Pengaruh Keberbakatan Manajerial, Pengalaman Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Rotasi Jabatan Pada Manajer Kantor Pos di Wilayah Regional Iv Jakarta (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Jakarta)*.
- Foster, B. (2001). *Pembinaan Untuk Peningkatan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPM
- Ganyang, M. T., & SE, M. (2019). The The Impact of Organization culture and Work Environment on Employee Engagement and It's Implication on Employee Performance of The Automotive Industry In Jakarta, Indonesia. *Archives of Business Research*, 7(9), 64-70.
- Arif Yusuf, H., & Budihastuti, E. S. (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen, Strategi Mengelola Kelangsungan Hidup Organisasi*.
- Hardiyono, H., Hamid, N., & Yusuf, R. (2017, October). The effect of work environment and organizational culture on employees' performance through job satisfaction as intervening variable at state electriciy company (Pln) Of South Makassar Area. In *2nd International Conference on Accounting, Management, and Economics 2017 (ICAME 2017)* (pp. 86-96). Atlantis Press.

- Hartati, S. (2020). *Gender Dalam Birokrasi Pemerintahan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Limgiani, dkk. (2022). *MSDM Pendekatan Konseptual dan Teoretis*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Lubis, H. J., MM, M. P., & Haidir, M. P. (2019). *Administrasi dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja guru madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Muryani, S., Paramita, P. D., & Fathoni, A. (2016). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengawasan Kerja Dan Spesialisasi Kerja Terhadap Pemahaman Beban Kerja Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Dinas Pasar Kota Semarang)*. *Journal of Management*, 2(2).
- Nasir, M. (2017). *Analisis Team Work Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih*. *GEMA: Journal of Gentiaras Management and Accounting*, 9(1), 38-44.
- Nurchahyo, M. A., & Indradewa, R. (2022). *Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance*. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3).
- Nzuva, S. M., & Kimanzi, P. M. (2022). *The impact of organisational culture on employees' productivity: A comprehensive systematic review*. *European Journal of Business and Management*, 14(4), 42-55.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior, global edition*.
- DR HA Rusdiana, M. M. (2022). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA: Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. Arsad Press.
- Sahat Simbolon, S. E. (2021). *Prestasi Kerja Karyawan PT. Jayatech Palmindo Kabupaten Deli Serdang: Bintang Pustaka: Menguji Pengaruh Kepemimpinan Transformasi, Budaya, Organisasi, dan Kompensasi*. Bintang Pustaka Madani.
- Sihombing, C. N., Suciati, S., & Kennedy, P. S. J. (2016). *Hubungan Pengalaman Kerja Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Fundamental Management Journal*, 2(02), 63-79.
- Suhartini, E., Aprisal, A., & Rahman, M. A. (2019). *Komparasi Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja*. *Management and Accounting Expose*, 2(2), 98-104.
- Tanjung, Rahman, Arin Tentrem Mawati, Rolyana Ferinia, Nur Arif Nugraha, Hengki Mangiring Parulian Simarmata, Eko Sudarmanto, Abdurrozzaq Hasibuan et al. "Organisasi dan manajemen." (2021).