
Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Soppeng

Andi Jenni Indriakati

Manajemen, Universitas Lamappapoleonro
Jl. Kesatria No. 60 Telp (0484) 21261 Watansoppeng
Email : andi.jenni@unipol.ac.id

ABSTRAK

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karyawan yang berprestasi sangat penting bagi keberhasilan dan kelangsungan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik memberikan sejumlah manfaat, termasuk meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi, menghargai, dan mendukung karyawan yang berprestasi. Ini dapat mencakup pengakuan atas kinerja yang baik, pengembangan keterampilan dan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan inovasi. Dengan demikian, perusahaan dapat memaksimalkan potensi dan pencapaian mereka melalui karyawan yang berprestasi. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank PT. Pegadaian Cabang Soppeng dan Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank PT. Pegadaian Cabang Soppeng. Jenis penelitian yang fokus pada pengumpulan dan analisis data yang bersifat kuantitatif, dengan menggunakan metode statistik dan matematika untuk menguji hipotesis serta menggeneralisasi hasil penelitian. Metode kuantitatif sering digunakan dalam penelitian ilmiah untuk mengukur hubungan antara variabel, mengidentifikasi pola, atau menguji hipotesis dengan pendekatan yang sistematis dan terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Dalam penelitian ini, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini di tunjukan dengan nilai t hitung sebesar 2.408 dan nilai signifikansi sebesar 0.021, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alfa 0.05. hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Kata Kunci: Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Karyawan.

ABSTRACT

Every company always expects its employees to have achievements, employees who excel are very important for the success and continuity of a company. Good employee performance provides a number of benefits, including improving the overall performance of the company. Therefore, it is important for companies to identify, reward and support outstanding employees. This can include recognizing good performance, developing skills and competencies, and creating a work environment that supports growth and innovation. Thus, companies can maximize their potential and achievements through outstanding employees. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture on employee performance at Bank PT Pegadaian Soppeng Branch and to determine the effect of motivation on employee performance at Bank PT Pegadaian Soppeng Branch. This type of research focuses on quantitative data collection and analysis, using statistical and mathematical methods to test hypotheses and generalize research results. Quantitative methods are often used in scientific research to measure the relationship between variables, identify patterns, or test hypotheses with a systematic and structured approach. The results showed that the effect of organizational culture (X1) on employee performance (Y) In this study, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, this is indicated by the calculated t value of 2.408 and a significance value of 0.021, where the significance value is smaller than the alpha value of 0.05. this shows that the higher the organizational culture, the employee performance will increase.

Keywords: *Effect of Organizational Culture, Work Motivation, Employees.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dalam pembangunan suatu negara. Peningkatan kualitas SDM adalah salah satu faktor kunci untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, kesejahteraan masyarakat, dan kemajuan dalam berbagai sektor. Untuk mengatasi masalah rendahnya kualitas SDM di Indonesia. Meningkatkan kualitas SDM adalah proses jangka panjang, dan dibutuhkan komitmen dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, sektor swasta, lembaga pendidikan, dan individu. Dengan upaya yang berkelanjutan, Indonesia dapat mengatasi masalah rendahnya kualitas SDM dan mencapai kemajuan yang lebih baik dalam berbagai sektor pembangunan (Andriani et al., 2022).

Dalam pengelolaan SDM yang baik, organisasi harus menempuh beberapa langkah perbaikan diantaranya Perencanaan SDM yang meliputi identifikasi kebutuhan SDM organisasi saat ini dan di masa depan. Ini termasuk pemilihan, pengembangan, dan retensi sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan organisasi, rekrutmen dan seleksi yaitu melakukan proses rekrutmen dan seleksi dengan cermat untuk memastikan bahwa organisasi mendapatkan individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan, pengembangan karyawan yaitu memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga meningkatkan kepuasan karyawan, evaluasi kinerja yaitu menyusun sistem evaluasi kinerja yang jelas dan adil, serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Ini membantu mereka memahami ekspektasi dan berkinerja lebih baik (Darim, 2020).

Perkembangan dunia usaha semakin pesat, sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Pengelolaan SDM yang baik

adalah kombinasi dari strategi, kebijakan, dan budaya perusahaan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan fokus pada pengembangan karyawan, komunikasi yang efektif, dan pemimpin yang memotivasi, perusahaan dapat menggunakan SDM dengan sebaik-baiknya untuk meraih kesuksesan jangka panjang. Perbaikan kinerja karyawan membutuhkan pendekatan komprehensif yang melibatkan berbagai aspek budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Dengan menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pengembangan SDM, PT. Pegadaian dapat meningkatkan daya saing dan pencapaian yang diinginkan (Amelia et al., 2022).

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karyawan yang berprestasi sangat penting bagi keberhasilan dan kelangsungan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik memberikan sejumlah manfaat, termasuk meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi, menghargai, dan mendukung karyawan yang berprestasi. Ini dapat mencakup pengakuan atas kinerja yang baik, pengembangan keterampilan dan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan inovasi. Dengan demikian, perusahaan dapat memaksimalkan potensi dan pencapaian mereka melalui karyawan yang berprestasi.

Adapun tujuan penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank PT. Pegadaian Cabang Soppeng dan Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank PT. Pegadaian Cabang Soppeng.

LANDASAN TEORI

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada pola perilaku, nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang mendasari cara individu-individu dalam suatu organisasi berinteraksi dan bekerja sama. Ini memainkan peran penting dalam membentuk identitas dan karakteristik unik dari suatu

organisasi. Jika budaya organisasi sehat, dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efektif, memotivasi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sebaliknya, budaya yang buruk atau tidak sesuai dengan nilai-nilai organisasi dapat menjadi hambatan bagi pencapaian tujuan dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan budaya organisasi menjadi kunci penting dalam manajemen organisasi (Hasanah et al., 2023).

budaya organisasi atau bisa disebut budaya perusahaan merupakan konsep yang lebih luas yang mencakup budaya perusahaan dan juga budaya yang ada di seluruh organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai dan norma-norma yang dianut oleh seluruh organisasi, termasuk departemen, tim, atau unit-unit yang berbeda di dalamnya. Ini menciptakan kerangka kerja yang lebih besar di mana budaya perusahaan berada (Sunarsi & Yuliani, 2019). budaya perusahaan yang sehat dan sesuai dengan budaya organisasi yang lebih luas dapat berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi, kepuasan karyawan, dan citra perusahaan di mata masyarakat. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang budaya organisasi dan kemampuan untuk mengintegrasikan budaya perusahaan ke dalamnya adalah aspek penting dalam manajemen perusahaan yang berhasil (Pratama & Elistia, 2020).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi adalah aspek kunci dalam manajemen organisasi, karena memengaruhi banyak hal, termasuk motivasi karyawan, keputusan, inovasi, dan kinerja keseluruhan organisasi. Memahami, mengembangkan, dan memelihara budaya organisasi yang sehat dan sesuai dengan tujuan organisasi adalah tugas penting bagi kepemimpinan dan manajemen.

2. Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong atau dorongan yang memotivasi karyawan untuk bertindak dan berusaha. Ini bisa berasal dari berbagai faktor, seperti kebutuhan pribadi,

ambisi, atau insentif yang diberikan oleh organisasi. Motivasi mendorong karyawan untuk menginvestasikan tenaga dan waktu mereka dengan lebih efektif. Mereka akan lebih berkomitmen dalam melaksanakan tugas mereka, bahkan dalam menghadapi tantangan atau beban kerja yang berat (Sebayang & Rajagukguk, 2019).

Motivasi mendorong individu untuk bertindak dengan tujuan tertentu dalam pikiran. Ini bisa berupa mencari makanan ketika merasa lapar, mencari promosi di tempat kerja, atau mencari pendidikan lebih tinggi untuk meraih cita-cita karir. Motivasi dimulai dengan individu menyadari adanya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi. Ini menciptakan kesadaran bahwa ada sesuatu yang perlu dicapai atau diperoleh (Sinaga, 2020).

Motivasi adalah aspek kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen yang baik akan mencari cara untuk memotivasi karyawan dengan mengakui nilai-nilai dan tujuan pribadi mereka. Motivasi memiliki dampak langsung pada perilaku individu. Ketika individu merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat, berkomitmen, dan berusaha untuk mencapai tujuan mereka (JUMANTORO et al., 2019).

Motivasi melibatkan pengarahan daya dan potensi individu, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka, agar berfokus pada pencapaian tujuan tertentu. Ini berarti mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Motivasi membantu menciptakan kerja sama yang produktif di antara anggota tim dan karyawan. Ketika individu termotivasi, mereka lebih cenderung untuk berkolaborasi, berbagi ide, dan berkontribusi secara positif dalam mencapai tujuan bersama.

3. Pengertian Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja mengacu pada hasil kerja individu atau sekelompok pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Ini mencakup evaluasi tentang sejauh mana pekerjaan yang dilakukan mencapai tujuan, standar, atau harapan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Etik Setyorini & Hanifah

Noviandari, 2022).

hasil dari tindakan atau upaya seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Ini mencakup hasil yang dihasilkan, tingkat efisiensi, kualitas pekerjaan, dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja sering diukur dalam berbagai konteks, termasuk di tempat kerja, dalam bidang olahraga, dalam pendidikan, dan dalam berbagai aspek kehidupan (Nasution et al., 2020).

Kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kesediaan dan keterampilan mereka, tetapi juga pada pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam konteks organisasi, pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari karyawan dan bagaimana tugas-tugas tersebut harus diselesaikan sangat penting untuk mencapai kinerja yang baik. Manajemen kinerja, evaluasi kinerja, dan komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan adalah elemen-elemen penting dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal. Dengan memahami peran pemahaman, keterampilan, motivasi, dan umpan balik dalam kinerja karyawan, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong kinerja yang unggul.

Kinerja adalah istilah yang digunakan untuk mengukur hasil atau prestasi dari suatu fungsi, pekerjaan, atau profesi dalam suatu periode waktu tertentu. Kinerja dapat diukur dalam berbagai konteks, termasuk di dunia bisnis, olahraga, pemerintahan, pendidikan, dan banyak lagi. Evaluasi kinerja dapat didasarkan pada sejumlah indikator atau metrik yang relevan dengan tujuan atau target yang ingin dicapai dalam waktu tertentu. Dalam bisnis, misalnya, kinerja perusahaan dapat diukur melalui pendapatan, laba bersih, pertumbuhan penjualan, atau metrik lainnya (Masturi et al., 2021).

penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan oleh perusahaan atau organisasi untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil dari karyawan. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memberikan umpan balik yang konstruktif

kepada karyawan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, serta membantu dalam pengembangan karir dan pengambilan keputusan yang lebih baik.

Penilaian kinerja adalah proses yang digunakan oleh pemimpin perusahaan atau manajer untuk secara sistematis mengevaluasi prestasi kerja pegawai berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah ditugaskan kepada mereka. Proses ini membantu dalam mengukur sejauh mana karyawan telah mencapai tujuan-tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan dan seberapa baik mereka telah melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan harapan.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang fokus pada pengumpulan dan analisis data yang bersifat kuantitatif, dengan menggunakan metode statistik dan matematika untuk menguji hipotesis serta menggeneralisasi hasil penelitian. Metode kuantitatif sering digunakan dalam penelitian ilmiah untuk mengukur hubungan antara variabel, mengidentifikasi pola, atau menguji hipotesis dengan pendekatan yang sistematis dan terstruktur.

2. Definisi operasional

Adapun definisi variabel yang digunakan dalam penulisan penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada sekumpulan nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, praktik-praktik, dan perilaku yang berkembang dalam suatu organisasi. Ini mencerminkan identitas dan karakteristik unik dari organisasi tersebut. Budaya organisasi membentuk bagaimana anggota organisasi berinteraksi, bekerja sama, dan mengambil keputusan. Ini juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja dan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Motivasi

Motivasi adalah konsep yang kompleks dan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor individual dan lingkungan. Memahami faktor-faktor ini dan bagaimana mereka berinteraksi dapat membantu individu dan organisasi meningkatkan motivasi dan kinerja

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pegadaian Cabang Soppeng. Jumlah populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Pegadaian Cabang Soppeng. Sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi (Sugiono 2001: 61). Jumlah populasi hanya sejumlah 40 karyawan, diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Soppeng

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, maka digunakan metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Wawancara

Wawancara adalah metode komunikasi yang melibatkan percakapan langsung antara dua atau lebih individu dengan tujuan untuk mendapatkan informasi, memahami sudut pandang, atau melakukan evaluasi. (Marzuki,2005). Wawancara dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan, dan merupakan cara memperoleh data yang bersifat langsung. Wawancara adalah alat penting dalam penelitian dan berbagai aspek kehidupan profesional. Kemampuan untuk mengajukan pertanyaan yang baik, mendengarkan dengan cermat, dan menggali informasi dengan efektif merupakan keterampilan yang berharga dalam berbagai konteks.

b. Studi Pustaka

Studi pustaka, juga dikenal sebagai tinjauan pustaka, adalah proses penelitian yang melibatkan pencarian, pengumpulan, dan analisis sumber-sumber tertulis atau literatur yang relevan untuk topik penelitian atau kajian tertentu.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah alat yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data dari responden dengan cara mengajukan serangkaian pertanyaan tertulis. Kuesioner dapat digunakan dalam berbagai jenis penelitian, baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif, dan sering digunakan dalam survei, studi lapangan, penelitian pasar, dan penelitian sosial lainnya.

5. Teknik Analisis Data

Dari data hasil penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap masalah yang dihadapi dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut :

1) Analisis Kuantitatif adalah proses penelitian yang digunakan untuk memahami, menganalisis, dan memberikan makna pada data kualitatif. Data kualitatif adalah jenis data yang berupa teks, gambar, suara, atau materi non-angka lainnya yang tidak dapat diukur secara langsung atau diwakili dalam bentuk angka. Jenis data ini sering digunakan dalam penelitian sosial, humaniora, dan ilmu-ilmu kualitatif lainnya.

2) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama mempengaruhi variabel terikat.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

a = Konstanta

Y = Kinerja Karyawan

b₁ = Koefisien regresi budaya organisasi

b₂ = Koefisien regresi motivasi

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Motivasi

e = Standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Statistik Deskriptif

Uji ini membahas analisis data dan hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

diketahui bahwa terdapat empat variabel penelitian (budaya organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan) dengan jumlah sampel secara keseluruhan sebanyak 40 responden. Dengan nilai minimum sebagai nilai terendah untuk setiap variabel, dan nilai maksimum untuk nilai tertinggi untuk setiap variabel dalam penelitian.

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif budaya organisasi, bahwa nilai terendah dan tertinggi masing-masing 19 dan 30, selanjutnya rata-rata sebesar 24.875 serta standar deviasi bernilai 2,9973.

Dari hasil uji statistik deskriptif motivasi, nilai nilai terendah dan tertinggi masing-masing 31 dan 50, selanjutnya rata-rata sebesar 39.925 serta standar deviasi bernilai 4.9010

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif kinerja karyawan, bahwa nilai terendah dan tertinggi masing-masing 26 dan 40, selanjutnya rata-rata sebesar 33.400 serta standar deviasi bernilai 3,6641.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisa data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu (Bawono, 2006: 85). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi (X_1), budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (Y). Persamaan regresi linear berganda dicari dengan rumus: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.407 + 0.429 X_1 + 0.114 X_2 + 0.05$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Konstanta sebesar 2.407 menyatakan jika motivasi (X_1), dan budaya organisasi (X_2) konstan atau tidak ada atau nol, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 2.407.
- Koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar + 0.429 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 point budaya organisasi (X_1) akan di ikuti penambahan kinerja karyawan sebesar + 0.429 dengan anggapan motivasi (X_2) tetap
- Koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0.114 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 point motivasi (X_2) akan di ikuti penambahan kinerja karyawan sebesar + 0.114 dengan anggapan budaya organisasi (X_1) tetap

c. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Soppeng. Pembahasan masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- Pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) Dalam penelitian ini, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini di tunjukan dengan nilai t hitung sebesar 2.408 dan nilai signifikansi sebesar 0.021, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alfa 0.05. hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja karyawan semakin meningkat.
- Pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukan nilai t hitung sebesar 1.075 dan nilai signifikansi sebesar 0.289, dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0.05

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng. 2) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PT. Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng.

Adapun saran yang diberikan oleh peneliti Bagi PT. PT. Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan masukan pihak manajemen untuk tetap mempertahankan atau dapat meningkatkan budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Andriani, N. Y., Sari, A., Novianti, A., Nurlianti, A., Triananda, E. S., & Sopyan, M. T. A. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) UMKM Ness Collection Sukabumi Di Desa Parungseah. *Jurnal Pengabdian Hasil Diseminasi*, 1(01), 23–28. <https://ip2i.org/jip/index.php/haspi/article/view/22%0Ahttps://ip2i.org/jip/index.php/haspi/article/download/22/38>
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Etik Setyorini, E. S., & Hanifah Noviandari. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. *QULUBANA: Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(1), 47–61. <https://doi.org/10.54396/qlb.v3i1.295>
- Hasanah, J., Zainal Alim, M., Febriansyah, V., & Isa Anshori, M. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematis Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- JUMANTORO, R., FARIDA, U., & SANTOSO, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106. <https://doi.org/10.24269/iso.v3i1.244>
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MELZER GLOBAL SEJAHTERA JAKARTA. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Nasution, I., Zuhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14. <http://ojs.polmed.ac.id/index.php/budgeting/article/view/211>
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja, terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144–152.
- Sebayang, S., & Rajagukguk, T. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 2(2), 105–114.
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i1.605>

Sunarsi, D., & Yuliani, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepe Mimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Tangerang. *JURNAL SeMaRaK*, 2(1), 21–30. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i1.2663>