



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 3806-3819

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

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

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kebayoran Medan

Apreliani Rahma Fatona^{1✉}, Teddi Pribadi², Eka Dewi Setia Tarigan³

Universitas Medan Area

Email: amrinmuliautama@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan Menganalisis kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Kebayoran Pharma Medan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Kebayoran Pharma Medan yang berjumlah 80 responden, perhitungan jumlah sampel sampling jenuh yang dimana seluruh populasi di jadikan sampel .Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikan 0,05. Hasil uji F menunjukkan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan pada pengujian koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,81% artinya bahwa kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 81% dan sisanya 19% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. < 0,05

Kata Kunci: *Kualitas Sumber Daya Manusia ,Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan*

Abstract

The purpose of this study was to determine and the effect of the quality of Human Resources and organizational culture on employee performance at PT Kebayoran Pharma Medan. This research is associative research. The population in this study were employees of PT Kebayoran Pharma Medan, totaling 80 respondents, calculating the number of saturated sampling samples where the entire population was sampled. The data collection methods in this study were questionnaires, interviews and literature studies. The data analysis method uses descriptive methods and multiple linear regression analysis with a significant level of 0.05. The results of the F test show that the quality of Human Resources and organizational culture together have a positive and significant influence on the dependent variable, namely employee performance. Based on the test of the coefficient of determination (R²) shows that the Adjusted R Square value of 0.81% means that the quality of Human Resources and organizational culture affects employee performance by 81% and the remaining 19% can be explained by other factors not examined in this study.

Keywords: Human Resource Quality, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset vital organisasi di era globalisasi saat ini. Keunggulan kompetitif perusahaan bergantung pada kemampuannya dalam mengelola SDM untuk menghadapi tantangan eksternal. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam jangka kinerja karyawan. Kinerja karyawan telah didefinisikan oleh berbagai ahli dengan perspektif yang beragam. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Marlian (2016) memandang kinerja karyawan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity). Definisi ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga faktor-faktor eksternal yang mendukung. Lebih lanjut, Antaiwan et al (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Menurut Zidan (2023) kinerja karyawan merupakan proses evaluasi, perbandingan, dan pemberian umpan balik terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik ditandai dengan pencapaian target kerja, kualitas hasil yang memenuhi standar, dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya.

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Kualitas sdm menjadi faktor kunci lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Konsep kualitas SDM telah didefinisikan oleh beberapa ahli. Albunsyary (2020) mendefinisikan kualitas SDM sebagai tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Suparman, (2016) melihat kualitas SDM sebagai kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Sementara itu, Yuraida dan nizma (2022) menekankan bahwa kualitas SDM adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan latar belakang pendidikan, keahlian, dan pengalaman yang dimiliki.

Syaiful (2014) menyatakan bahwa kualitas SDM dapat dilihat dari tingkat pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan. SDM yang berkualitas adalah mereka yang mampu bekerja secara efektif, berpikir kritis, dan memiliki potensi untuk berkembang dalam organisasi. Menyadari pentingnya kualitas SDM, banyak organisasi berinvestasi dalam pengembangan karyawan mereka. Hal ini sejalan dengan teori human capital yang dikemukakan oleh Aris.(2023) yang menekankan pentingnya investasi dalam pengembangan SDM. Menurut teori ini, peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan akan meningkatkan produktivitas mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain kualitas SDM, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Konsep budaya organisasi telah didefinisikan oleh beberapa ahli dengan perspektif yang beragam. Hasanah et al (2023) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka belajar untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Khairiyah (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sementara itu, Mulyandi (2021) mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai-nilai, asumsi-asumsi, dan interpretasi-interpretasi yang menandai ciri-ciri anggota suatu organisasi.

Untuk memahami bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja, kita dapat merujuk pada teori budaya organisasi yang dikembangkan oleh Ariyanti (2019) Teori ini mengidentifikasi empat karakteristik budaya yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi: keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi. Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi instrumen yang efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan agar sesuai dengan tujuan organisasi, menciptakan identitas organisasi, membangun rasa memiliki di antara karyawan, dan memotivasi mereka untuk berkinerja tinggi.

PT. Kebayoran Pharma Medan, sebagai distributor consumer goods dan obat-obatan, menghadapi tantangan global dalam mengelola SDM, meningkatkan kinerja karyawan, dan membangun budaya organisasi yang efektif. Perusahaan menyadari pentingnya SDM

berkualitas dan kinerja optimal untuk pelayanan terbaik. Namun, perusahaan masih menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang kompleks, serta menciptakan budaya organisasi yang kohesif di berbagai wilayah operasi.

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan PT. Kebayoran Pharma Medan selama periode 2021-2023, terjadi penurunan kinerja yang signifikan pada tahun 2023. Jumlah karyawan dengan kategori "Baik" menurun, sementara kategori "Kurang" dan "Tidak Baik" meningkat. Hasil prasurvei juga mengindikasikan adanya masalah dalam kualitas SDM, seperti kemampuan analitis dan konsistensi motivasi karyawan, serta budaya organisasi, terutama dalam hal kolaborasi tim.

Hasil penelitian Sari et al. (2024) dan Sunanta (2019) menunjukkan bahwa kualitas SDM dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh teori yang menekankan pentingnya investasi dalam pengembangan SDM dan budaya organisasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja organisasi. Namun, penelitian Simbolon (2021) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana budaya organisasi, disiplin kerja, dan kualitas SDM berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan research gap tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kebayoran Pharma Medan".

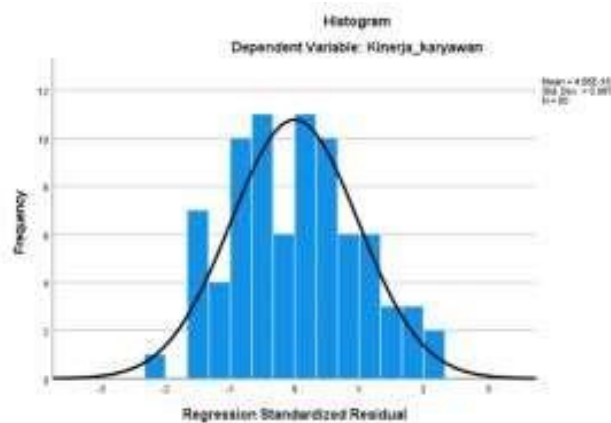
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yakni penelitian yang dilakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini akan melihat pengaruh variabel bebas (independent variable) Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi dengan variabel terikat (dependent variable) yaitu kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan PT. Kebayoran Pharma Medan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kebayoran Pharma Medan yang berjumlah 80. Dan sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah 80. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Asumsi Klasik

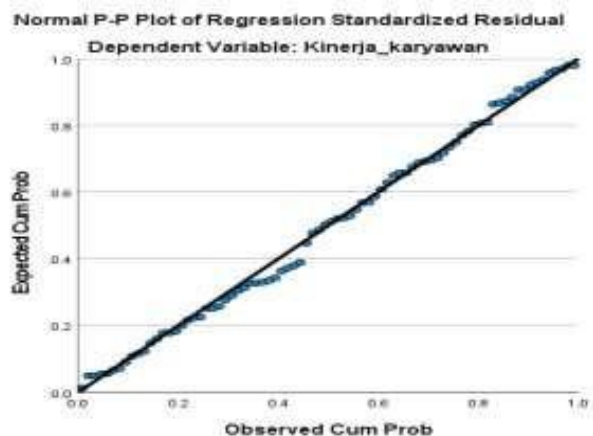
1. Uji Normalitas
 - a. Pendekatan Histogram



Gambar 1

Berdasarkan 1 dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan

Pendekatan Grafik Normal P-P Plot



Gambar 2

Pada Gambar 2 menunjukkan bahwa pada gambar terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual peneliti normal. Namun untuk lebih memastikan bahwa di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov.

c. Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

Tabel 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49311187
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.041
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,92 dan lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05 ($0,92 > 0,05$) hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian maka dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

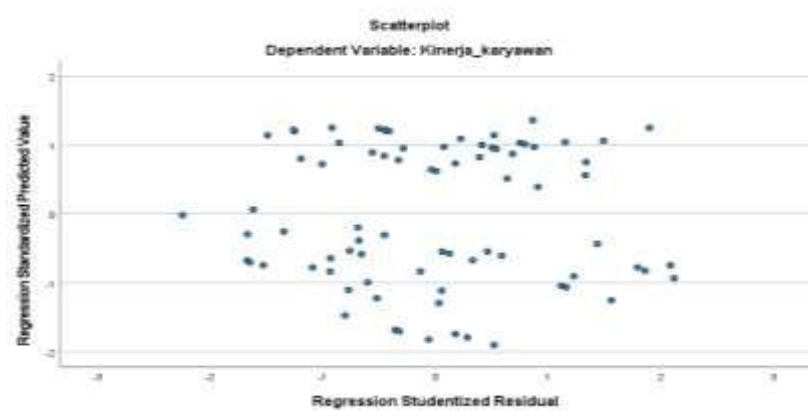
Tabel 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.922	1.005		.917	.362		
Kualitas_SDM	.419	.072	.662	5.813	.000	.185	5.420
Budaya_oraganisasi	.157	.069	.260	2.281	.025	.185	5.420

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Pada Tabel 2 diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel bebas adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 dan nilai VIF semua variabel bebas adalah lebih kecil dari nilai ketetapan 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3

Berdasarkan Gambar 3 diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak dipakai.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

U Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah pengembangan sumber daya manusia (x1), dan Motivasi Kerja (x2) secara parsial atau masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan thitung dengan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut:

H0 diterima, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $\text{sig } t \geq \alpha (0,05)$ H1 diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha (0,05)$ Diketahui, untuk mencari ttabel sebagai berikut : Probability = 5% atau (0,05)

$$df = n-k-1 \quad df = 80-2-1 \quad df = 77 \quad t_{tabel} = \text{probability} \times df \quad t_{tabel} = 0.05 \times 77$$

Maka, didapat $t_{tabel} = 1.990$

Tabel 3 Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.922	1.005		.917	.362		
Kualitas_SDM	.419	.072	.662	5.813	.000	.185	5.420
Budaya_oraganisasi	.157	.069	.260	2.281	.025	.185	5.420

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

1. Variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) < dari 0,05 dan t-hitung (5.813) > dibandingkan t-tabel (1.990).
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,025) < 0,05 dan t-hitung (2.281) > dibandingkan t-tabel (1.990)

Uji F (simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat secara bersama-sama atau simultan pengaruh variabel bebas pengembangan sumber daya dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan

Diketahui, untuk mencari F tabel sebagai berikut

Probability = 5% atau (0,05)

df 1= k df 2= n-k-1

F tabel = probability X (df 1) X (df 2)

F tabel = 0.05 X 2 X 77

Maka, didapat F tabel = 3.115

Tabel 4 Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2175.355	2	1087.677	170.561	.000b
	Residual	491.033	77	6.377		
	Total	2666.388	79			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Kualitas_SDM

Tabel 4 mengungkapkan bahwa nilai F-hitung adalah 170.561 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3.115. Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansinya (0,000) < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903a	.816	.811	2.52528

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Kualitas_SDM

Berdasarkan Tabel 5 dapat diinterpretasikan bahwa

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square 0.811 berarti 81% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kualitas sumber daya manusia dan variabel budaya organisasi. Sedangkan sisanya 18,9 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t Variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) < dari 0,05 dan t-hitung (5.813) > dibandingkan t-tabel (1.990). berarti Ho ditolak dan Ha diterima .artinya jika variabel kualitas sumber daya manusia ditingkatkan sebesar satu satuan .maka keputusan pembelian akan meningkat sebesar 0,419

Berdasarkan hasil prasurvei yang telah dilakukan oleh tim peneliti, sebagian besar peserta memberikan tanggapan positif dan menyatakan persetujuan mereka. Namun, penting untuk dicatat bahwa ada juga beberapa responden yang mengungkapkan ketidaksetujuan mereka. Alasan utama ketidaksetujuan ini berkaitan dengan masalah kualitas pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dinilai belum optimal.

Para responden yang tidak setuju berpendapat bahwa aspek pengembangan SDM masih perlu ditingkatkan dan diperbaiki. Mereka merasa bahwa kualitas program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan yang ada saat ini belum memenuhi standar yang diharapkan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan responden dengan kondisi pengembangan SDM yang sedang berlangsung. Hal ini harus di perhatikan oleh pihak perusahaan dan memikirkan cara mengatasinya dengan cara Audit program pelatihan yang ada, Tingkatkan kualitas pelatih/instruktur, Sediakan sertifikasi kompetensi dan lain- lainnya

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simbolon (2021) jika kualitas sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan di perkuat dengan

penelitian Sutanta (2019) jika kualitas sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t Variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0,025 < 0,05$ dan $t\text{-hitung} (2.281) >$ dibandingkan $t\text{-tabel} (1.990)$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima .artinya jika variabel budaya organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan .maka keputusan pembelian akan meningkat sebesar

0,419 hasil prasurvei yang dilaksanakan oleh tim peneliti, mayoritas responden menyatakan persetujuan mereka. Namun, terdapat sejumlah peserta yang mengungkapkan ketidaksetujuan karena masalah budaya organisasi. Para responden yang tidak setuju menilai bahwa budaya organisasi saat ini belum mendukung sepenuhnya, seperti kurangnya keterbukaan komunikasi, tidak adanya kolaborasi antar departemen, atau gaya kepemimpinan yang kurang sesuai. Hal ini menjadi pr bagi perusahaan untuk mengatasi masalah budaya organisasi salah satunya dengan cara . Melakukan evaluasi rutin terhadap iklim organisasi, Mengembangkan kegiatan team building untuk memperkuat hubungan antar karyawan dan lain lain sebagainya ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriansyah (2020) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang di lakukan Maharani (2019) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji f mengungkapkan bahwa nilai F-hitung adalah 170.561 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3.115. Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja karyawan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh winedar 2019 menyatakan bahwa kualitas sdm dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini di perkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2019) dan Sutanta (2019) alam dunia kerja modern, kinerja karyawan menjadi kunci kesuksesan sebuah organisasi. Dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja ini adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) dan budaya organisasi. Keduanya saling berkaitan erat dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif.Kualitas SDM mencerminkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan. Ketika sebuah perusahaan memiliki SDM berkualitas tinggi, mereka cenderung

lebih cakap dalam menjalankan tugas, lebih inovatif dalam memecahkan masalah, dan lebih adaptif terhadap perubahan. Hal ini secara langsung meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Namun, kualitas SDM saja tidaklah cukup. Budaya organisasi yang mendukung menjadi wadah bagi SDM untuk berkembang. Budaya yang positif menciptakan atmosfer kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan mendorong kolaborasi antar karyawan. Misalnya, budaya yang menghargai inovasi akan mendorong karyawan untuk terus berpikir kreatif.

Ketika kualitas SDM yang tinggi bertemu dengan budaya organisasi yang tepat, terciptalah sinergi yang kuat. Karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Hasilnya, kinerja karyawan meningkat, yang tercermin dari produktivitas tinggi, kualitas kerja unggul, dan pencapaian target yang konsisten. Dengan memahami hubungan ini, manajemen dapat merancang strategi pengembangan SDM yang sejalan dengan budaya organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang sejauh Pengaruh Kualitas sumber daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kebayoran Pharma Medan. Dalam penelitian ini disimpulkan sebagai berikut : (1) Berdasarkan uji parsial bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan (2) Berdasarkan uji parsial bahwa budaya organisasi manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan (3) Berdasarkan uji f menunjukkan bahwa Kualitas sumber daya manusia (X1) Budaya organisasi (X2) Berdasarkan uji Simultan kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Albunsyary, a., muninghar, & riswati, f. (2020). Pengaruh pengetahuan, pengalaman kerja, kompetensi sdm dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja personel polsek pamekasan. *Map (jurnal manajemen dan administrasi publik)*, 3(01), 19-37.
- Ahmad syauqi ; tomi riyadi (2023) pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian sumber daya manusia kabupaten tangerang provinsi banten *jurnal adhikari e-issn 2798-9186 ; p-issn 2798-9178*

- Amboningtyas, d. (2018). Pengembangan capacity building dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pada usaha kecil menengah di kecamatantugu, semarang. *Jupeko (jurnal pendidikan ekonomi)*, 3(2).
- Alfifto. (2024). *Statistika penelitian: konsep dan kasus*. Medan: uma press.
- Antaiwan, b. P., hamidah, s. E., & suyatno, t. (2022). *Kinerja karyawan: teori pengukuran dan implikasi*. Feniks muda sejahtera.
- Ariyanti, i. E. (2019). *Peran pimpinan dalam pelaksanaan budaya organisasi: analisis denison di kantor perwakilan badan kependudukan dan keluarga berencana nasional (bkkbn) provinsi jawa timur (doctoral dissertation, universitas airlangga)*.
- Diwyarthi, n. D. M. S., husaini, m., lasmiatun, k. M. T., setiawati, p. C., suandika, m., guntarayana, i., ... & fardiansyah, h. (2022). *Teori psikologi industri dan manajemen sumber daya manusia*. Penerbit nem.
- Hasanah, j., et al. (2023). Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional: sistematika tinjauan literatur. *Jurnal ilmiah dan karya mahasiswa*, 1(4), 248-261.
- Hermawan, a. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal manajemen indonesia*, 15(2), 45-60.
- Khairiyah, n., et al. (2024). Pengaruh sumber daya manusia terhadap inovasi pada usaha kecil menengah: tinjauan literatur. *Jurnal review pendidikan dan pengajaran (jrpp)*, 7(3), 7642-7652.
- Kusuma, r. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal ekonomi dan bisnis*, 12(3), 78-95.
- Lubis, t. A., firmansyah, f., & saiful, s. (2014). Pengaruh fasilitator pendamping terhadap tingkat keuangan unit pengelolaan keuangan pinjaman bergulir program nasional pemberdayaan masyarakat mandiri perkotaan. *Jurnal dinamika manajemen*, 2(1), 59-71.
- Marliani, s. (2016). Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt. Bank negara indonesia (persero) tbk cabang karawang). *Jurnal buana akuntansi*, 1(1).
- Mulyandi, m. R., & rusly, m. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal syntax transformation*, 2(06), 825-829.
- Nuraini, s. (2021). Peran kualitas sdm dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. *Jurnal sumber daya manusia*, 18(1), 30-45.
- Putri, I. (2020). Hubungan antara kualitas sdm dan kepuasan kerja. *Jurnal psikologi industri*, 9(4), 112-128. Putra, b. (2021). Evaluasi kinerja karyawan di era digital. *Jurnal manajemen modern*, 14(2), 67-82.

- Rahmawati, d. (2023). Dampak budaya organisasi terhadap inovasi perusahaan. *Jurnal inovasi bisnis*, 7(1), 23-38.
- Ramdhani, d., & anisa, i. Z. (2017). Pengaruh perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan pelaksanaan anggaran terhadap penyerapan anggaran pada organisasi perangkat daerah provinsi banten. *Jurnal riset akuntansi terpadu*, 10(1).
- Maharani, Dewi. "Pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya Organisasi terhadap kualitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan cikijing kabupaten majalengka." *Dinamika governance: jurnal ilmu administrasi negara* 9.2 (2019): 101-110.
- Sam, s. A., usman, r., & syawal, s. S. (2022). Pengaruh kompetensi karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal government of archipelago-jgoa*, 3(1), 28-33.
- Saptari wineda (2019) pengaruh kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan bank pembiayaan rakyat syariah (bprs) bhakti sumekar sumenep map (*jurnal manajemen dan administrasi publik*) vol. 2 no. 3 issn 2615-2142
- Saputra, r. F. A., pranoto, c. S., & ali, h. (2021). Faktor pengembangan organisasi profesional: leadership/kepemimpinan, budaya, dan iklim organisasi (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 2(2), 629-639.
- Sari, m. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan. *Jurnal perilaku organisasi*, 11(3), 89-104.
- Sugiyono. 2019. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Bandung: alfabeta.
- Sarjito, a. (2023). Human resource management in the ai era: challenges and opportunities. *Prosiding seminar nasional ilmu manajemen, ekonomi, keuangan dan bisnis*, 2(2).
- Simbolon. (2021). Analisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada grand cityhall medan.
- Suparman, a. (2016). Hubungan kualitas sumber daya manusia dengan efektivitas kerja dinas tenaga kerja kabupaten bandung (doctoral dissertation, perpustakaan).
- Sutanta, s. (2019). Pengaruh kualitas sdm dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di dinas kesehatan kabupaten empat lawang. *Jurnal interprof*, 5(1), 22-30.
- Wibowo, j. (2022). Strategi peningkatan kualitas sdm di era industri 4.0. *Jurnal manajemen strategis*, 16(4), 55-70.

- Widodo, s. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor jasa. *Jurnal administrasi bisnis*, 13(1), 40-55.
- Yuraida, n. (2022). Analisis penempatan aparatur sipil negara pada dinas perikanan kabupaten lumajang. *Majalah ilmiah" dian ilmu*, 21(2), 205-224.
- Zidan, m. (2023). Efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di pt. Nafac mitra utama (doctoral dissertation, universitas islam indonesia).
- Zulaeha, s., alimuddin, a., habbe, a. H., & mediaty, m. (2020). Paham modernisasi terhadap asumsi teoritis individualisme dalam akuntansi sosial. *Bongaya journal of research in accounting (bjra)*, 3(1), 35-44.