



Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Karyawan melalui Sistem Penghargaan
Analysis of Human Resource Management Strategy in Improving Employee Performance and Motivation through Reward System

¹*Ani Purwaningsih dan ²Meiske Claudia

¹*[STIE YBPK Palangka Raya, Kalimantan Tengah, Indonesia](#)

²[Universitas Lambung Mangkurat, Kalimantan Selatan, Indonesia](#)

ARTIKEL INFO

Diterima
Oktober 2024

Dipublikasi
November 2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah memberikan analisis singkat mengenai upaya manajerial yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja melalui sistem penghargaan. Sistem ini akan berguna dalam mencapai kesuksesan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, pentingnya manajemen SDM sebagai faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan diangkat dalam artikel ini. Metode yang digunakan adalah literature review atau penelitian kepustakaan. Literature review melibatkan proses pengumpulan data dari perpustakaan, membaca, mencatat, serta menganalisis berbagai sumber referensi seperti buku, jurnal, artikel, dan sumber dari internet yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Semua referensi yang digunakan dalam artikel ini dikutip menggunakan alat bantu seperti Mendeley, Google Scholar, dan sumber referensi lainnya. Pelaksanaan Sistem Imbalan dalam manajemen bisnis sangat penting karena imbalan dapat berfungsi sebagai motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Baik pemilik bisnis maupun karyawan memiliki tujuan yang sama, yaitu mencapai keberhasilan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan. Dengan adanya imbalan untuk kinerja kerja, karyawan akan lebih antusias dalam membantu perusahaan mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia melalui Sistem Imbalan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Motivasi, Kinerja, Manajemen, Sistem Penghargaan, Organisasi

ABSTRACT

The purpose of this study is to provide a brief analysis of managerial efforts that can be made to improve performance through a reward system. This system will be useful in achieving success in an organization or company. Thus, the importance of HR management as a key factor in achieving organizational or company goals is raised in this article. The method used is a literature review or library research. Literature review involves the process of collecting data from the library, reading, recording, and analyzing various reference sources such as books, journals, articles, and internet sources related to human resource management. All references used in this article are cited using tools such as Mendeley, Google Scholar, and other reference sources. The implementation of the Reward System in business management is very important because rewards can serve as motivation for employees to improve their performance. Both business owners and employees have the same goal, namely to achieve success in achieving the company's targets and goals. With rewards for work performance, employees will be more enthusiastic in helping the company achieve these goals. Therefore, human resource management through the Reward System plays an important role in improving employee performance and motivation to achieve the goals and targets set by the company. Keywords: Human Resources, Motivation, Performance, Management, Reward System, Organization

*e-mail:
ani.ani.1233@gmail.com

PENDAHULUAN

Perusahaan menghadapi persaingan yang semakin ketat, kompleks, dan dinamis di era globalisasi yang sangat kompetitif ini. Perusahaan dituntut tidak hanya untuk mengelola produk dan layanan mereka dengan efektif, tetapi juga untuk mengikuti perubahan cepat di berbagai sektor. Untuk tetap relevan, eksis, dan berhasil dalam lingkungan yang terus berubah, perusahaan harus mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Manajer di semua tingkatan perlu terus meningkatkan kinerja mereka untuk tetap kompetitif. Salah satu aspek penting dalam manajemen kinerja adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM merupakan faktor kunci keberhasilan perusahaan, karena produktivitas individu dan kerja sama tim secara langsung memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, strategi yang efektif untuk mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis mereka (Iskandar, 2018).

Rendahnya tingkat motivasi dan kinerja karyawan dapat berdampak negatif pada kinerja dan hasil perusahaan secara keseluruhan. Penting untuk diingat bahwa tidak semua tanggung jawab terletak pada karyawan itu sendiri. Perusahaan juga perlu melakukan introspeksi terhadap berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan, seperti kondisi kerja dan fasilitas yang disediakan. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan adalah melalui pemberian penghargaan atau pengakuan yang tepat. Penghargaan ini dapat memberikan insentif tambahan dan motivasi bagi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja dan motivasi yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan. Dengan memberikan penghargaan yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi

yang mendukung pertumbuhan karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Organisasi yang peduli pada karyawannya menempatkan perhatian khusus pada pencapaian tujuan organisasi melalui motivasi dan kinerja karyawan yang unggul. Oleh karena itu, sistem penghargaan harus dirancang dengan hati-hati untuk menghargai kerja keras dan kontribusi karyawan terhadap keberhasilan perusahaan. Tidak mengherankan bahwa isu-isu seputar sistem penghargaan menjadi fokus utama bagi karyawan, karena kepuasan terhadap sistem penghargaan dapat secara langsung meningkatkan motivasi dan kinerja ke arah yang positif. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan tidak hanya memberikan insentif, tetapi juga meningkatkan antusiasme mereka dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia yang efektif dan adil, termasuk implementasi sistem penghargaan yang baik, merupakan kunci untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan (Niranjan et al., 2013).

Artikel ini membahas pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan melalui penerapan sistem penghargaan. Artikel ini akan mengeksplorasi dampak dari tiga faktor utama: manajemen (X1), manajemen sumber daya manusia (X2), dan sistem penghargaan (X3) terhadap upaya peningkatan kinerja dan motivasi karyawan (Y1). Melalui tinjauan literatur mendalam di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), artikel ini bertujuan memberikan pemahaman yang lebih baik dan komprehensif tentang bagaimana praktik SDM dan sistem penghargaan dapat secara positif memengaruhi kinerja dan motivasi karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, artikel ini akan membahas

serangkaian isu yang relevan dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) dan penerapan sistem penghargaan. Pertanyaan penelitian yang akan dieksplorasi dalam artikel ini adalah sebagai berikut: Apakah pengelolaan sumber daya manusia memiliki hubungan dan dampak terhadap upaya meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan?; Dapatkah sistem penghargaan meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan?; Rencana strategis apa yang dapat dikembangkan dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan? Dengan merumuskan pertanyaan-pertanyaan ini, artikel ini bertujuan untuk secara komprehensif membahas hubungan antara praktik SDM, implementasi sistem penghargaan, dan dampaknya terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Penekanan khusus akan diberikan pada peninjauan literatur, pembahasan temuan terkait, dan pengajuan rencana strategis yang dapat diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia untuk secara efektif meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Sebuah perusahaan harus memiliki visi dan misi yang jelas, yang dirumuskan untuk memberikan arah yang pasti di masa depan. Pembentukan visi dan misi bertujuan untuk memudahkan perusahaan dalam menetapkan tujuan dan arah strategisnya. Pendirian perusahaan didorong oleh berbagai tujuan, seperti meningkatkan nilai, memajukan kehidupan pemilik atau pemegang saham perusahaan, serta memberikan manfaat bagi lingkungan sekitarnya (Septin, 2019).

Manajemen dalam sebuah perusahaan menjadi sangat penting, karena manajemen yang efektif dapat membantu memperlancar proses kerja. Umumnya, manajemen dalam perusahaan dijalankan oleh pimpinan eksekutif atau manajer yang bertanggung jawab atas berbagai aspek operasional perusahaan. Peran manajer dan eksekutif perusahaan sangat vital dalam pengambilan keputusan serta pengelolaan

sumber daya manusia perusahaan (Hakim, 2009).

Menurut Stoner, sebagaimana dikutip oleh Wijayanti (2008), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan upaya anggota organisasi serta pemanfaatan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gulick, juga dikutip dalam Wijayanti (2008), mendefinisikan manajemen sebagai bidang ilmu yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan, serta membuat sistem ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Dari definisi ini dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah upaya kolaboratif untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) melibatkan pengembangan dan pemanfaatan personel (karyawan) untuk secara efektif mencapai tujuan individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional. SDM merupakan salah satu bidang manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Rivai dan Sagala, 2013). Penelitian mendefinisikan manajemen SDM sebagai pendekatan strategis dalam mengelola hubungan sumber daya manusia, dengan menekankan bahwa peningkatan kemampuan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai keunggulan kompetitif. Hal ini dapat dilakukan melalui alat-alat khusus seperti kebijakan, program, dan praktik manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi (Bratton dan Gold, 2007).

Penghargaan mencerminkan tujuan perusahaan dan terkait dengan ukuran multidimensi yang mendorong kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Penghargaan menilai sejauh mana seseorang berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan

ukuran tersebut. Visi dan misi organisasi menjadi dasar dalam menentukan sistem penghargaan individu. Menurut Sunarto et al. (2017), penghargaan merupakan bentuk apresiasi yang bertujuan untuk memperoleh karyawan profesional. Kawulur et al. (2018) mendefinisikan penghargaan sebagai sesuatu yang diberikan kepada seseorang atas keberhasilannya menyelesaikan suatu tugas. Secara teoretis, penghargaan merupakan alat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Suryadilaga et al. (2016) menyatakan bahwa penghargaan adalah salah satu upaya perusahaan untuk memberdayakan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan. Penghargaan harus dibagikan secara adil dan merata untuk menghindari kecemburuan sosial.

Motivasi berasal dari kata Latin *move*, yang berarti menggerakkan. Dalam manajemen, motivasi terutama diarahkan pada sumber daya manusia secara umum dan bawahan secara khusus. Hasibuan (2010) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya dorong yang menciptakan semangat kerja, sehingga individu bersedia bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Gibson (1996) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seorang karyawan, memulai, dan mengarahkan perilakunya. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan mereka bertindak. Ini adalah kekuatan pendorong yang membimbing individu menuju tujuannya, dan jarang muncul tanpa tujuan. Istilah kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan semuanya identik dengan motif, yang berasal dari kata motivasi.

Mahsun (2009) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran tingkat pencapaian dalam melaksanakan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi sebagaimana diuraikan dalam rencana strategisnya. Istilah kinerja sering digunakan untuk merujuk pada

pencapaian atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Kinerja hanya dapat dinilai jika individu atau kelompok memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya. Kriteria ini terdiri dari tujuan atau target spesifik yang harus dicapai.

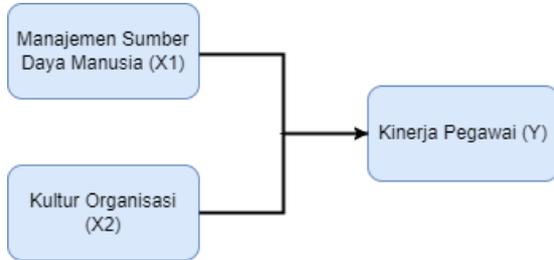
Motivasi dan kinerja karyawan merupakan aspek krusial bagi keberhasilan organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih produktif dan menghasilkan output berkualitas tinggi, yang mendorong inovasi dan kreativitas yang diperlukan untuk daya saing. Selain itu, karyawan yang merasa dihargai cenderung tetap loyal pada organisasi, berkontribusi pada budaya kerja yang positif, dan mendukung lingkungan kerja yang kooperatif. Dengan kinerja yang kuat dan karyawan yang termotivasi, organisasi dapat lebih mudah mencapai tujuan, meningkatkan kepuasan pelanggan, memperkuat posisi pasar, dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

METODOLOGI PENELITIAN

Artikel ini menggunakan metode studi literatur atau Library Research. Metode ini melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, artikel, dan internet yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Semua referensi yang digunakan dikutip dari *Mendeley*, *Google Scholar*, dan sumber referensi lainnya. Penelitian ini menggunakan kajian pustaka secara sistematis dan konsisten mengikuti asumsi-asumsi metodologis penelitian kualitatif. Pendekatan induktif digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang dihadapi. Penelitian ini bersifat eksploratif dan akan membahas secara komprehensif bagian-bagian tertentu untuk merumuskan hipotesis.

Hasil penelitian ini akan menjadi dasar perbandingan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Dengan menganalisis kajian teoritis dan hubungan antar variabel yang relevan, akan dibentuk *Conceptual Framework* ini membantu memperjelas esensi pemikiran

yang disajikan dan membangun hipotesis sementara terkait permasalahan yang dibahas *Conceptual Framework* ini memudahkan pembaca untuk memahami kerangka kerja penelitian.



Gambar 1. *Conceptual Framework*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis variabel-variabel dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), termasuk dampak dari Manajemen SDM (X1) dan Kultur Organisasi (X2) terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai (Y). Faktor-faktor seperti pengelolaan manajemen SDM dan Kultur Organisasi diyakini memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artikel ini mencantumkan riset dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik ini sebagai bahan referensi.

Manajemen Sumber Daya Manusia Memiliki Hubungan dan Dampak Terhadap Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai

Penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti dan penulis sebelumnya telah menunjukkan bahwa praktik Manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kepuasan kerja pegawai yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. Hal ini sesuai dengan temuan yang dilakukan oleh Maharani (2023) yang menyatakan bahwa Manajemen SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya dukungan terhadap Manajemen SDM dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurlaila (2024) menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Siraman Kabupaten Blitar. Hal ini berarti bahwa usaha-usaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas sumber daya manusia di dalam organisasi atau perusahaan akan memberikan dampak yang positif pada kinerja para pegawai. Dahlan et al (2017) juga melakukan penelitian dan mendapatkan hasil yang sama seperti penelitian terdahulu yakni Manajemen SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan di Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Perubahan dalam Manajemen SDM akan berdampak langsung pada perubahan dalam kualitas pelayanan di kantor tersebut.

Manajemen SDM yang efektif memerlukan manajer untuk menemukan strategi terbaik dalam mempekerjakan individu-individu sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan kinerja organisasi meningkat. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada ketersediaan dan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Manajemen SDM memiliki peran yang krusial dalam kesuksesan suatu organisasi. Meskipun teknologi terus berkembang, namun faktor manusia tetap menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pentingnya manajemen SDM tidak boleh diabaikan, mulai dari proses perekrutan, pengembangan, motivasi, dan retensi pegawai agar organisasi dapat berfungsi dengan optimal.

Kultur Organisasi Memiliki Hubungan dan Dampak Terhadap Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai

Penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti dan penulis sebelumnya telah mengungkapkan bahwa kultur atau budaya organisasi yang sehat memiliki dampak positif pada motivasi, keterlibatan, dan kepuasan kerja

pegawai. Hal ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. Hal ini sesuai dengan temuan yang dilakukan oleh Dahlan et al. (2017) yang menjelaskan bahwa perubahan dalam budaya organisasi akan berdampak langsung secara signifikan pada kualitas layanan di Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Penelitian yang dilakukan oleh Rijanto (2018) mengungkapkan bahwa semakin kuat budaya organisasi di perusahaan, semakin tinggi juga kinerja karyawan dalam divisi account executive di PT Agrodana Futures. Asrul et al. (2021) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa kultur organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik kultur yang diterapkan pada organisasi tersebut, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai.

Kultur organisasi merupakan salah satu peluang untuk memperkuat sumber daya manusia melalui perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan, yang mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang ada saat ini dan yang akan datang. Menurut Jufrizen dan Rahmadhani (2020), kultur organisasi merupakan sebuah sistem nilai-nilai, norma-norma, asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai panduan dalam perilaku dan penyelesaian masalah organisasinya. Kultur organisasi meliputi aspek yang luas dan mendalam, menjadi dasar terbentuknya iklim organisasi yang ideal. Kultur organisasi adalah kerangka kognitif yang mencakup sikap, nilai, dan keyakinan terhadap organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kultur organisasi merupakan kepribadian dari perusahaan atau organisasi, yang berkembang dari sistem nilai yang membentuk norma-norma yang mengatur perilaku. Kultur organisasi memengaruhi hampir semua aspek kehidupan dalam organisasi atau perusahaan tersebut, termasuk persepsi, sikap, dan

perilaku dari individu-individu yang ada di dalamnya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh manajemen sumber daya manusia dan kultur organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Kalteng, terdapat beberapa keterbatasan yang harus dicermati kedepannya: Artikel tidak membahas secara mendalam pengaruh faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, persaingan industri, atau regulasi pemerintah terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Kalteng. Penelitian masa depan dapat memperluas cakupan untuk mempertimbangkan faktor-faktor eksternal ini. Artikel ini juga tidak membandingkan praktik manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi di PT. Bank Kalteng dengan bank lain yang memiliki kinerja pegawai yang unggul. Penelitian masa depan dapat melakukan perbandingan untuk mengevaluasi keunggulan kompetitif PT. Bank Kalteng. Artikel ini juga tidak mendalami pengaruh teknologi terbaru seperti digitalisasi layanan perbankan atau implementasi kecerdasan buatan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pemahaman terhadap pengaruh manajemen SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, dapat disimpulkan bahwa keduanya memiliki peran yang signifikan dalam membentuk dan meningkatkan kinerja suatu organisasi. Manajemen SDM yang efektif memastikan bahwa sumber daya manusia didayagunakan secara optimal, dengan memberikan perhatian pada proses rekrutmen, pengembangan, motivasi, dan retensi karyawan. Di sisi lain, kultur organisasi yang sehat menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan motivasi, keterlibatan, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. PT. Bank Kalteng perlu memperhatikan pengembangan strategi

manajemen SDM yang efektif, termasuk dalam proses perekrutan yang selektif, pengembangan karyawan secara berkelanjutan, motivasi yang tepat, dan kebijakan retensi yang baik. Tidak hanya itu, bank pembangunan daerah milik Provinsi Kalimantan Tengah ini perlu membangun dan memelihara budaya organisasi yang sehat, yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan tanggung jawab bersama. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, dan penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M., Anwar, S., Widyastuti, E., & Hermanto, B. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Amanda Cafe. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 296-307.
- Asrul, A., Muhammadiyah, M., & Mustari, N. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten Kolaka Utara. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(6), 2198-2209.
- Dahlan, D., Hasim, D., & Hamdan, H. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(2), 69-75.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25-34
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Lolowang M. G, Adolfina, Lumintang G. (2016) The Influence Of Training And Human Resources Development To Employee Performance In Pt.Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA Vol.4 No.2 Juni 2016*, Hal. 177-186
- Maharani, D. (2019). 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), 101-110.
- Moehersono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi*.Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Novitasari, D., Johan, M., Nadeak, M., Admiral, & Asbari, M. (2022). Stres Kerja dan Turnover Intention di Era Revolusi Industri 4.0: Adakah Harapan pada Kepemimpinan Transformasional? *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 443-455.
<https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1880>
- Nurlaila, L. A. (2024). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 6(1), 62-72.
- Priono, S. (2022). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kontrak pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota banjarmasin. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 6(1). 2580-9695
- Putri, N. R. S., Sabina, N. K., & Nururrohmah, T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.

- Ratnaningrum, L. P. R. A. (2023). Analisis kepuasan mahasiswa terhadap kualitas pelayanan akademik di Sekolah Tinggi Manajemen Informatika & Komputer Indonesia. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 279-299.
- Rijanto, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal riset bisnis dan investasi*, 4(2), 35-47.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 14-20.
- Saggaf, S., Salam, R., Kahar, F., & Akib, H. (2014). Pelayanan Fungsi Administrasi Perkantoran Modern. *Jurnal Ad'ministrare*, 1(1), 20–27.
- Tadampali, A. C. T., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Bank SulSelBar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 35–46.
- Thoha, Miftah. (2014). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, cetakan ke-23. Jakarta : Rajawali Pers.
- Torang, Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.