



ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA RESINDA HOTEL KARAWANG

Dinar Mustika Gunawan

mn21.dinargunawan@mhs.ubpkarawang.ac.id
Universitas Buana Perjuangan Karawang

Dedi Mulyadi

dedi.mulyadi@ubpkarawang.ac.id
Universitas Buana Perjuangan Karawang

Sungkono

sungkono@ubpkarawang.ac.id
Universitas Buana Perjuangan Karawang
mn21.dinargunawan@mhs.ubpkarawang.ac.id, ,

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

***ABSTRACT** The aim of this research is to increase understanding of organizational culture and employee performance. The research method used is a descriptive qualitative method. The dfescriptive qualitative method is a method used by researchers to fine knowledge or theory regarding research at a certain time. Organizational culture is an organization's value sistem and will influence the way work is done and the way employees behave. Resinda Hotel Karawang is a four star hotel in the city of Karawang. Resinda Hotel Karawang has a 256 rooms. The result of this article is that organizational culture has agood effect on employee performace.*

***Keywords :**Organizational Culcure, Employee Performance*

ABSTRAKTujuan dari penelitian ini adalah meningkatkan pemahaman tentang budaya oranisasi dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metodode kualitatif deskriptif. Metode kualitatif deskriptif adalah metode yang digunakan peneliti untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian pada waktu tertentu. Budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi serta akan berpengaruh terhadap cara pekerjaan dilakukan dan cara karyawan bersikap. Resinda Hotel Karawang adalah hotel bintang empat yang ada di kota Karawang. Resinda Hotel Karawang memiliki 256 kamar. Hasil artikel ini adalah budaya organisasi berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia begitu penting untuk organisasi dalam mengelola, mengatur, serta memanfaatkan pegawai secara produktif guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia pada organisasi harus dikelola secara ahli supaya terjadi keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan serta kemampuan organisasi supaya menghasilkan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Budaya organisasi yang baik bisa menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama apabila budaya organisasi dapat mendukung strategi organisasi serta dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi bisa berfungsi sebagai sistem perekat serta acuan sikap untuk mencapai tujuan dari orgnisasi (Hendra, 2020).

Budaya organisasi disebut sebagai seperangkat pendapat dasar atau sistem keyakinan, norma, nilai-nilai yang dikembangkan pada sebuah organisasi, yang dijadikan sebagai pedoman dalam bersikap serta berperilaku bagi semua anggota organisasi untuk

menyelesaikan masalah-masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal (Syihabuddin, 2019).

Kinerja karyawan bisa menjadi salah satu tolak ukur mengenai bagaimana sumber daya manusia yang berada pada suatu perusahaan telah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum. Guna mencapai tujuan terbaik pada sebuah perusahaan, pasti dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang jelas melalui berbagai kebijakan perusahaan yang telah menyesuaikan kepentingan bersama antara perusahaan dengan karyawan. Tetapi, kinerja karyawan akan lebih baik apabila ada kesadaran diri dan kesungguhan dari tiap karyawan selaku individu dalam menjalankan tugas dan kewajiban tanggung jawabnya (Setyo Widodo & Yandi, 2022).

Menurut Darmawan dalam Didit Darmawan (2021) budaya organisasi adalah khas, kepercayaan, prinsip, serta cara bersikap yang bergabung guna memberikan masing-masing organisasi karakter yang tidak sama (Darmawan, 2021) Mangkunegara dalam Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari, dan Hasta Herlan Asymar (2021) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya (Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari, 2021).

Meningkatnya kinerja karyawan akan berpengaruh baik terhadap perusahaan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebuah tugas bagi perusahaan untuk memilah budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan atau organisasi tersebut.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengkonfirmasi faktor-faktor dari budaya organisasi sebagai sekumpulan nilai-nilai yang dipercaya bisa menjadi pengikat organisasi dengan karyawan. Ikatan kuat ini mampu memotivasi karyawan supaya memberikan daya serta upayanya dengan maksimal sehingga kinerja karyawan bisa menjadi maksimal (Kardinah Indrianna Meutia, 2019). Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aliyas Mandri, Asmara Hendra Komara, dan David (2018) hasilnya adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Mandri et al., 2018)

Berdasarkan uraian di atas terdapat kesenjangan hasil penelitian antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan maka penelitian ini akan mengklarifikasi kesenjangan tersebut sehingga bisa memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengembangkan strategi pencapaian efektifitas kinerja karyawan khususnya pada faktor budaya organisasi. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Resinda Hotel Karawang.

KAJIAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu atau bagaimana mengatur hubungan serta peranan sumber daya yang dimiliki oleh seseorang dengan efektif dan efisien serta bisa digunakan secara maksimal sehingga mampu mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia bukan mesin dan bukan hanya menjadi sumber daya bisnis (Ansory & Indrasari, 2019 : 59).

Gauzali dalam Eri Susan (2019) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang harus dilakukan perusahaan supaya pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan. Menurut Edwin B. Flippo dalam Eri Susan (2019) manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemberhentian pegawai, dengan maksud tercapainya tujuan organisasi, individu, karyawan, serta masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berhubungan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tingkat maksimal atau efektif serta efisien untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai dalam organisasi, seorang pegawai, dan masyarakat (Susan, 2019).

Menurut Melayu SP. Hasibuan dalam Nurul Uyun (2021) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peran karyawan supaya efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat. Sedangkan menurut Achmad S. Rucky dalam Nurul Uyun (2021) manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan dengan tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan, serta pemeliharaan anggota yang dimiliki sebuah perusahaan dengan efektif guna tercapainya tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya (Uyun, 2021 : 3)

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus menganggap setiap pegawai sebagai manusia bukan mesin ataupun robot dan pegawai bukan semata hanya untuk kepentingan sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan supaya kemampuan dan keterampilan pegawai nya sesuai dengan tuntutan pekerjaannya sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Ravasi dan Schultz dalam Didit Darmawan (2021) budaya organisasi merupakan seperangkat pendapat bersama yang memandu apa yang terjadi pada organisasi dengan mengidentifikasi sikap yang sesuai untuk beberapa keadaan. Cushway

dan Lodge dalam Didit Darmawan (2021) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi serta akan berpengaruh terhadap cara pekerjaan dilakukan dan cara pegawai bersikap. Sedangkan menurut Robbins dan Judge dalam Didit Darmawan (2021) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai bersama yang bisa diperkirakan bahwa pegawai menerima budaya organisasi yang serupa walaupun dengan latar belakang yang tidak sama pada organisasi (Darmawan, 2021).

Kinick dan Fugate dalam Ani Maryani, Bukmat Lian dan Ratu Wardarita (2020) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat bersama, diambil guna memberikan pendapat implisit bahwa kelompok yang memegang serta menentukan bagaimana cara pandang, cara berpikir, serta bereaksi terhadap bermacam lingkungan. Menurut Ahmad dalam Ani Maryani, Bukmat Lian dan Ratu Wardarita (2020) budaya organisasi adalah seperangkat yang mempengaruhi serta mengikat anggota, yang wajib paham mengenai nilai, perilaku, serta kepercayaan yang merupakan kekuatan agar dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan, serta sistem nilai yang dipercaya oleh seluruh anggota organisasi. Sedangkan menurut Fattah dalam Ani Maryani, Bukmat Lian, Ratu Wardarita (2020) budaya organisasi merupakan sebuah persepsi bahwa sadar untuk anggota organisasi. Persepsi ini melingkupi kata, tindakan, rasa, kepercayaan, serta nilai yang bisa berpengaruh kepada kinerja organisasi (Lian & Wardarita, 2020).

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Denok Sunarsi dan Ine Yuliani (2019) pengertian budaya organisasi, budaya itu sulit dipahami, tidak ada wujud, implisit serta dianggap sudah seharusnya. Pengertian lain menyebut budaya merupakan sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, perilaku, serta kepercayaan yang dimiliki oleh anggota organisasi. Laudon dalam Denok Sunarsi dan Ine Yuliani (2019) berpendapat bahwa organisasi merupakan struktur formal yang stabil serta formal yang mengambil sumber daya dari lingkungan dan diproses supaya menjadi *uotput* (Sunarsi & Yuliani, 2019).

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan mempunyai karakteristik yang berbeda yaitu budaya organisasi. Setiap perusahaan mempunyai norma, aturan, dan kebiasaan yang berbeda. Setiap anggota organisasi harus mengikuti budaya organisasi yang ada ditempatnya bekerja supaya dapat mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

Pengertian Kinerja

Moheriono dalam Hendra (2020) mendefinisikan bahwa kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi organisasi yang dituangkan melewati perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Kasmir dalam Hendra (2020) kinerja adalah hasil kerja dan sikap kerja seseorang pada suatu periode, umumnya 1 tahun. Miner dalam Hendra (2020) berpendapat bahwa kinerja merupakan bagaimana seseorang yang

diharapkan bisa bermanfaat dan bersikap berdasarkan dengan tugas yang sudah ditanggungnya (Hendra, 2020).

Menurut Wirawan dalam Ronal Donra Sihalo dan Hotlin Siregar (2019) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan pada waktu tertentu (Sihalo & Siregar, 2020). Istilah kinerja berawal dari pengertian *performance*. Ada juga yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Tetapi sebetulnya kinerja memiliki arti yang lebih luas, tidak hanya hasil kerja, namun juga bagaimana proses pekerjaan dilakukan. Definisi lain kata “kinerja” dalam bahasa Indonesia merupakan terjemahan dari kata bahasa Inggris “*performance*” yang artinya pekerjaan, perilaku, penampilan, atau pertunjukan. Sedangkan kinerja pada istilah administrasi atau ilmu manajemen mempunyai definisi yang hampir serupa dengan *performance* yang artinya unjuk kerja, tetapi terminologi ini sudah di Indonesiakan menjadi *performan*. Oleh sebab itu, yang dimaksud dengan kinerja adalah unjuk kerja yang diperlihatkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cara seorang diri atau kelompok pada suatu organisasi, berdasarkan dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing dalam menggapai tujuan organisasi. Kinerja yang diinginkan merupakan tujuan akhir dari suatu aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi. Kinerja bisa berupa kinerja managerial (*managerial performance*) dan kinerja perorangan (*employee performance*) (Onsardi & Finthariasari, 2022 : 107).

Sedarmayanti dalam Muhammad Ekhsan (2019) mendefinisikan bahwa kinerja adalah seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi tempatnya bekerja. Kinerja merupakan sesuatu yang dengan tepat orang kerjakan serta bisa diobservasi. Faktor yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan pastinya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik dengan langsung maupun tidak langsung (Ekhsan, 2019).

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya dan kinerja juga dapat dikatakan sebagai tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam upaya mewujudkan tujuan dari organisasi atau perusahaan.

METODELOGI

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif sebagaimana didefinisikan oleh Deddy Mulyana dalam Shania Twin S, Dendi Gusnadi dan Umi Umarsih (2022) metode penelitian kualitatif tidak mengandalkan bukti berdasarkan logika matematis, prinsip angka, ataupun metode statistik. Metode kualitatif mempunyai tujuan mempertahankan bentuk isi perilaku individu serta menganalisis kualitas-kualitasnya, alih-alih mengubahnya menjadi entitas-entitas kuantitatif (Twin et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Resinda Hotel Karawang adalah hotel *deluxe* berbintang empat yang berlokasi di Jl. Resinda Raya No. 1, Purwadana, Karawang Barat. Mulai beroperasi tanggal 16 November 2015, dan diresmikan pada tanggal 21 April 2016 oleh Ibu Cellica Nurrachdiana selaku Bupati Kabupaten Karawang pada saat itu. Dibangun di atas tanah bagian dari kompleks Resinda *Estate* serta bersebelahan dengan Resinda *Park Mall*. Resinda Hotel Karawang adalah salah satu jenis hotel bisnis karena posisinya dekat dengan suatu kawasan bisnis yang cukup luas.

Resinda Hotel Karawang memiliki visi *“To be the first hotel of business and leisure destination in Karawang and the nearest industrial city in 2021”* yang artinya untuk menjadi hotel pertama tujuan bisnis dan wisata di Karawang dan Kota Industri terdekat 2021. Resinda Hotel Karawang juga memiliki misi yaitu *“exceeding our guest experience, inspire and develop our resource and surroundings community”*. Yang artinya melampaui pengalaman tamu kami, menginspirasi dan mengembangkan sumber daya kami dan kamonitas sekitar. Resinda Hotel Karawang dimiliki oleh PT. Bumi Mahardika Jaya dan berada di bawah naungan Padma Hotel *Management*.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian di Resinda Hotel Karawang yang beralamat di Jl. Resinda Raya No.1, Purwadana, Telukjambe Timur, Kota Karawang, Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan kurang lebih 6 (enam) bulan. Peneliti melakukan Kerja Praktik di Resinda Hotel Karawang terhitung dari bulan Agustus 2023 s/d Februari 2024.

Luthans dalam Jufrizen dan Khairani Nurul Rahmadhani (2020) mengatakan bahwa, budaya organisasi adalah norma-norma serta nilai-nilai yang mengarahkan perilaku organisasi. Setiap anggota akan berperilaku berdasarkan dengan budaya yang berlaku supaya diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi yang sungguh-sungguh dikelola sebagai alat manajemen akan berdampak dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, serta produktif. Nilai-nilai budaya tersebut tidak terlihat, namun nilai-nilai budaya ini adalah kekuatan yang mendorong perilaku supaya menghasilkan efektivitas kerja. Hasil penelitian Andayani dan Tirtayasa (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Budaya organisasi sebagai pola dari asumsi dasar yang sudah ditentukan atau dikembangkan oleh pengelola organisasi yang memiliki fungsi sebagai identitas diri yang perlu diajarkan dan dipraktikkan kepada anggota organisasi sebagai strategi dalam menghadapi persaingan bisnis. (Hakim et al., 2021).

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukakan selama Kerja Praktik, Resinda Hotel Karawang memiliki budaya organisasi yang baik dan terstruktur. Pada Resinda Hotel Karawang terdapat kantin untuk karyawan yang buka pada jam

11.00-15.00 (*lunch*), 15.00-22.00 (*dinner*), 22.00-08.00 (*supper*). Setiap karyawan diperkenankan untuk makan sesuai pada jam kerjanya, *lunch* untuk karyawan yang masuk kerja pagi, *dinner* untuk karyawan yang masuk kerja siang, dan *supper* untuk karyawan yang masuk kerja malam. Dengan adanya budaya tersebut, karyawan tidak perlu pergi keluar perusahaan untuk mencari makan pada jam istirahatnya sehingga waktu istirahat yang tersisa lebih banyak dan karyawan dapat beristirahat dengan cukup lalu kembali bekerja dengan tepat waktu. Dengan adanya kantin di perusahaan juga karyawan dapat bertemu dengan karyawan dari departement lain dan bercengkrama sehingga dapat lebih akrab karena tidak jarang ketika bekerja harus saling bekerja sama antar departement. Residan Hotel Karawang juga memiliki budaya organisasi organisasi setiap satu tahun sekali mengetes setiap karyawan untuk menyebutkan visi dan misi perusahaan, 10 *Basics*, dan Padma *Values*. Dengan begitu karyawan akan mengetahui dan mengingat harus bekerja bagaimana dan memahami apa tujuan dari perusahaan tempatnya bekerja sehingga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Budaya perusahaan mempunyai peran yang begitu penting untuk mendorong serta meningkatkan efektivitas kinerja karyawan, selain itu budaya organisasi adalah instrumen untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan. Budaya makan atau istirahat di kantin yang diterapkan Resinda Hotel Karawang menjadikan karyawan lebih akrab satu sama lain karena bertemu pada jam istirahat, dengan begitu ketika bekerja sama untuk melakukan suatu pekerjaan tidak akan ada kecanggungan dan kinerja yang dihasilkan akan lebih baik. Pada saat peneliti melakukan penelitian dan Kerja Praktik di Resinda Hotel Karawang, peneliti diberikan tugas untuk mengkoordinasi kantin. Peneliti mengamati banyak karyawan yang taat pada peraturan seperti makan di kantin sesuai dengan jadwal kerjanya. Peneliti juga mengamati dengan menghafal dan mengingat visi dan misi perusahaan, 10 *Basics*, dan Padma *Values* karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena berisi tentang harus bekerja bagaimana dan tujuan dari perusahaan tempatnya bekerja.

Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan variabel yang diteliti untuk menggali lebih luas unsur-unsur budaya organisasi tertentu yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, berdasarkan analisis tinjauan literatur yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Darmawan, D. (2021). Peran Budaya Organisasi Dan Efikasi Diri Untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 43–53.
<https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.56>
Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari, H. H. A. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN

- TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MELZER GLOBAL SEJAHTERA
JAKARTA. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9).
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Hakim, L., Abdullah, I., Sa, N., Ekonomi, F., & Muhammadiyah, U. (2021). *Karakteristik Budaya Organisasi : Sebuah Studi Kualitatif terhadap Pengusaha Batik Muslim Laweyan Surakarta*. 6.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- 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. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kardinah Indrianna Meutia, C. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Lian, B., & Wardarita, R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru*. 1(1), 18–25.
- Mandri, A., Komara Hendra, A., & David. (2018). Influence of Leadership, Commitment, Organizational Culture and Motivation on Job Satisfaction and Performance of Employees in the Service General Work and Space Management (Putr) Rokan Hilir Regency. *Procuration*, 6(4), 421–441.
- Onsardi, & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sunarsi, D., & Yuliani, I. (2019). PENGARUH GAYA KEPE MIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN KANTOR CABANG TANGERANG. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 2(1), 21–31.
- susan, eri. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2, 952–962.
- Syihabuddin, M. A. (2019). BUDAYA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN DALAM. *Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 1–4. http://repository.uinsu.ac.id/9198/1/BUKU_FARMASI_DALAM_PERSFEKTIF_ISLAM.pdf
- Twin, S., Gusnadi, D., & Umarsih, U. (2022). Upaya Meningkatkan Kepuasan Tamu Pada Department Food & Beverage Di Resinda Hotel Karawang. *E-Proceeding of Applied Science*, 8(6), 1035–1040.
- Uyun, N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *osf.io*.