

Pengaruh Kualitas Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. BSI Cabang Solo Raya

Mahatma Bayu Hertyasmo^{1*}, Darmanto²⁾

^{1,2} Prodi Ekonomi Syariah Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

*Email correspondence: mahatmabayy@gmail.com

Abstract

This study aims to determine (1) the effect of leadership quality on employee performance, (2) to determine the effect of organizational culture on performance, and (3) to determine the effect of human resource development on employee performance at PT. Bank Syariah Indonesia Solo Raya Branch. This research method uses a quantitative descriptive research design. The population is all employees of PT. Bank Syariah Indonesia Solo Raya Branch. which amounted to 60 people and sample used was taken from the entire population. The sampling technique uses the census sampling method. Data collection using a questionnaire. Data analysis technique used statistical analysis, namely multiple linear regression test, F test, t test and the coefficient of determination. The results showed that partially the quality of leadership has a significant effect on the leadership quality of PT. Bank Syariah Indonesia Solo Raya Branch. Partially, organizational culture information technology has a significant effect on the performance of employees of PT. Bank Syariah Indonesia Solo Raya Branch. Partially, human resource development has a significant effect on the performance of employees of PT. Bank Syariah Indonesia Solo Raya Branch.

Keywords: *Quality, leadership, organizational culture, human resource development, employee performance.*

Citation suggestions: Heryasmo, M. B., & Darmanto. (2023). Pengaruh Kualitas Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. BSI Cabang Solo Raya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 2(02), 291-302. doi: -

DOI: -

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan operasional organisasi. Tercapainya tujuan, visi serta misi organisasi tidak terlepas dari adanya peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjamin keberlangsungan kegiatan organisasi. Keberlangsungan organisasi juga sangat bergantung pada pencapaian kinerja dari karyawan yang ada pada organisasi itu sendiri. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, oleh karena itu sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi hendaknya memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kinerja. PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Solo Raya merupakan Badan Usaha Milik Negara yang memberikan pelayanan kepada calon pelanggan dan masyarakat dalam penyediaan jasa yang berhubungan dengan keuangan baik secara individu maupun perusahaan. PT. BSI Cabang Solo Raya merupakan salah satu dari beberapa cabang BSI yang ada di Indonesia, kebutuhan masyarakat yang mayoritas muslim mendorong PT. BSI tumbuh pesat hingga saat ini (Natalia, Lucky dan Regina, 2022).

PT. BSI Cabang Solo Raya merupakan organisasi perusahaan yang didalamnya terdapat karyawan yang melakukan pekerjaan dimana tercapainya tujuan, visi serta misi organisasi tidak terlepas dari adanya peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjamin keberlangsungan kegiatan organisasi (Sugiyono, 2021). Keberlangsungan organisasi juga sangat bergantung pada pencapaian kinerja dari karyawan yang ada pada

organisasi itu sendiri. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Budiantara, 2022). Kinerja merupakan dasar dalam penilaian terhadap karyawan atau organisasi, karyawan akan bekerja secara optimal dan berupaya meningkatkan kinerjanya apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi (Syahputra, 2022).

Sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi hendaknya memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan cara memengaruhi seseorang untuk berperilaku dan bekerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan seni untuk membuat karyawan melakukan tugas sesuai keinginan pemimpin (Ella dan Utami, 2021). Dengan kualitas kepemimpinan yang baik maka akan teamwork akan terbentuk secara kokoh dan visi dan misi akan berjalan sebagaimana mestinya. Kualitas kepemimpinan sangat berkaitan hasil kinerja seseorang karena pemimpin dituntut mampu menciptakan sikap karyawan yang baik dan suasana kerja yang nyaman agar kinerja karyawan meningkat. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut harus memiliki cara pandang gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin menjalankan fungsinya dan dilihat dan dinilai oleh orang di sekitar (Wokas, 2022).

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi nilai-nilai dapat dimengerti, ditanamkan dan dilakukan oleh pelaku organisasi dapat memberikan manfaat yang baik bagi jalannya suatu organisasi agar dapat terus berjalan dengan produktif dan memberikan perkembangan yang positif dari hari ke hari (Sulistyanto dkk, 2022). Budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan - kebiasaan yang ada dalam organisasi. Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan (Imbayani dkk, 2022). Sejalan dengan penelitian (Pancasasti, 2022) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila budaya organisasi terjalin dengan baik.

Penelitian yang dilakukan (Syahputra, 2022) Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gopay, Rumawas, & Sambul (2021) yang menemukan hasil highly significant atau adanya pengaruh yang positif signifikan tinggi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, yang berarti tinggi rendahnya pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Solo Raya. Penulis memilih lokasi tersebut dengan alasan karena dijumpai permasalahan mengenai kinerja karyawan, serta untuk mengetahui adanya pengaruh kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Waktu penelitian dilaksanakan selama 6 bulan, sejak bulan Januari-Juni 2023. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pasar Kliwon dan Rekan Cabang Solo Raya yaitu sebanyak 60 orang responden.

3. HASIL PENELITIAN

3.1. Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	4,456	2,404
Kualitas Kepemimpinan	0,316	0,161
Budaya Organisasi	0,526	0,140
Pengembangan SDM	0,637	0,131

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil diatas dapat dirumuskan model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 4,456 + 0,316X_1 + 0,526X_2 + 0,637X_3 + e$$

Persamaan regresi dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (α) sebesar 4,456 yang artinya apabila variabel independen yaitu kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan SDM nilainya adalah 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan berada pada angka 4,456.
- Koefisien variabel Kualitas kepemimpinan (β_1) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (β) = 0,316. Hal ini menunjukkan apabila Budaya organisasi dan Pengembangan sumber daya manusia nilainya sama dengan 0, maka dengan adanya tambahan variabel Kualitas kepemimpinan sebesar satu poin akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,316. Sehingga variabel pengembangan sumber daya manusia berasosiasi positif terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Solo Raya.
- Koefisien variabel Budaya organisasi (β_2) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (β) = 0,526. Hal ini menunjukkan apabila variabel Kualitas kepemimpinan dan Pengembangan sumber daya manusia dengan 0, maka dengan adanya tambahan variabel Budaya organisasi sebesar satu poin mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,526. Sehingga variabel Budaya organisasi berasosiasi positif terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Solo Raya.
- Koefisien variabel Pengembangan sumber daya manusia (β_3) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (β) = 0,637. Hal ini menunjukkan apabila variabel Kualitas kepemimpinan manusia dan Budaya organisasi sama dengan 0, maka dengan adanya tambahan variabel Pengembangan sumber daya manusia sebesar satu poin mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,637. Sehingga variabel Pengembangan sumber daya manusia berasosiasi positif terhadap kinerja karyawan PT BSI Cabang Solo Raya.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat diketahui bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, karena koefisien regresinya mempunyai nilai paling besar diantara variabel lainnya yaitu sebesar 0,637.

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	T	t _{tabel}	Sig
Kualitas Kepemimpinan	2,960	2,003	0,004
Budaya Organisasi	3,756	2,003	0,008
Pengembangan SDM	4,874	2,003	0,003

Sumber: Datai primeri yangi diolah, 2023

Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

- Hasil perhitungan menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,960 > 2,003$) dan nilai signifikansi ($0,004 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Hasil perhitungan menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,756 > 2,003$) dan nilai signifikansi ($0,008 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan (Y).

- c. Hasil perhitungan menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,874 > 2,003$) dan nilai signifikansi ($0,003 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	810,999	3	270,333	46,734	,000 ^b
	Residual	323,935	56	5,785		
	Total	1134,933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Budaya Organisasi, Kualitas Kepemimpinan

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 46,734 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,766 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Dan dapat disimpulkan H_a diterima, itu artinya ada pengaruh simultan antara variabel Kualitas kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan pengembangan sumber daya manusia (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil uji Koefisienp determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 ^a	,715	,699	2,405

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Budaya Organisasi, Kualitas Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil dari perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,699. Hal ini berarti 69,9% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia, maka sisanya sebesar 30,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Misalnya, teknologi informasi, lingkungan kerja, stres kerja, pengalaman dan lain-lain.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Solo Raya

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 23 diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,960 > 2,003$) dengan nilai signifikansi sebesar $(0,004) < (0,05)$ artinya kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Solo Raya. Penelitian ini didukung oleh Ella Anastasya Sinambela, Utami Puji Lestari (2022) yang menyatakan kualitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Syamsul Alam, Hasbiyadi (2021), menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif signifikan antara kualitas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, yang berarti tinggi rendahnya kualitas kepemimpinan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Solo Raya telah dilakukan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja.

3.2.2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Solo Raya

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 23 diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,756 > 2,003$) dengan nilai signifikansi sebesar $(0,008) < (0,05)$ artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Solo Raya. Penelitian ini didukung

Nur Afrita, Sarah Handayani (2022) yang menyatakan adanya pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dukungan budaya organisasi menghasilkan kinerja yang lebih baik dan lebih tinggi dalam menyelesaikan serangkaian pekerjaan. Semakin meningkatnya budaya organisasi berdampak terhadap peningkatan kinerja, sebaliknya jika semakin menurun budaya organisasi, karyawan berakibat terhadap penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Solo Raya memahami budaya organisasi sehingga bekerja dengan rasa kekeuargaan sehingga meningkatkan kinerja.

3.2.3. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Solo Raya

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 23 diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} (4,874) > (2,003)$ dengan nilai signifikansi sebesar $(0,003) < (0,05)$ artinya pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Solo Raya. Penelitian ini didukung oleh Gopay, Rumawas, & Sambul, (2021) yang menyatakan adanya pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja. Selanjutnya juga disampaikan oleh Noriskho tambing, Rizal r. Manullang, Medinal (2019), bahwa adanya pengaruh positif yang ditimbulkandari pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia menunjukkan perkembangan yang positif dan meningkatkan produktifitas serta meningkatkan semangat dari seorang karyawan karena kinerjanya dinilai baik oleh dengan pengembangan yang ada. Hasil Penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Solo Raya telah dilakukan dengan baik dan adil sehingga dapat meningkatkan kinerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dan pengujian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- a. Kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Solo Raya
- b. Budaya organisai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Solo Raya
- c. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Solo Raya
- d. Hasil dari perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,699. Hal ini berarti 69,9% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan SDM, sisanya sebesar 30,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Misalnya, teknologi informasi, lingkungan kerja, stres kerja, pengalaman dan lain-lain.

5. UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih peneliti ucapkan kepada parapenulis skripsi yang referensi pada studi ini dan Bapak Muhammad Thoin selaku pembimbing pertama dan Bapak Darmanto selaku pembimbing kedua sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik.

6. REFERENSI

- Arrazaq, H. A., & Wajdi, M. F. (2021) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Motivasi Kerja. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Emas*, 3(6), 139-151..
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: PT Prenadamedia Group.
- Darmawan, D. (2012). *Pendidikan Teknologi Informasi Dan Komunikasi*. Edisi 1. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Elmi, F. (2018). *Telitik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Enno. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Asst: *Jurnal Pendidikan dan Akuntansi*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gopay, R. C., Rumawas, W., & Sambul S.A.P., (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Dealer Mitsubishi (BETA Berlian) Manado. *Productivity 2*.
- Hasibuan., Malayu .S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Makassar: PT Bumi Aksara.
- Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Bagia, I. W. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Aceh : *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Istiatin. (2018). *Modul Metodologi Penelitian*. Surakarta: Universitas Islam Batik.
- Kuswinton. (2020).
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makasar Utara. *Jurnal Economix 8* : 223–34.
- Lestari.M., Akbar. D.A., & Maulana.C.,Z. (2021).
- Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Unit Usaha Syariah Di Kota Palembang. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I 8* (1): 109–26.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maryam, S. (2015). *Statistik Induktif*. Surakarta: UNIBA Press.
- Masram., Muah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Cetakan pe.
- Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mustofa, E., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2023). Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Pengawasan terhadap Kinerja Perawat melalui Perilaku Pelayanan di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Jiwa, 11*(1), 145-154.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Puspitasari., Ayu. P.D (2023)., *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Randublatung Kabupaten Blora*. Diss. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Riyantini., Tri.I.G.A., (2021)
- Pengaruh Keahlian Pengguna, Kesesuaian Tugas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi (SIA). Bali: Hita Akuntansi dan Keuangan.
- Siagian., Sondang .P. (2019).
- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022).
- Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan, 10*(1), 178-190.
- Sucipto, N., Rauf, R., & Sulfiati, S. (2021). pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja agen asuransi. Makassar: *yume journal of management* .
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021).
- Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis, 4*(2), 389-400.
- Sulistyanto, H. B.,
- Indarto, I., & AJ, D. N. (2022).
- Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Sdm Terhadap Displin Kerja Pegawai Dengan Mediasi Good Governance Pada Bidang Laboratorium Forensik Polda Jateng. *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik), 14*(2), 137-154.
- Suparinah, E. (2018). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara. *EJournal Administrasi Bisnis 6* (2): 425–38.

- Tambing, N., Rizal R. M., & Medinal. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK. Kantor Cabang Pangkalpinang. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (Jipmb)* 6 (4).
- Widodo., Suparno.E.(2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan pe. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Yosiana, N.G.A.D., Suardhika.I., and Rihayana.I.,G. (2023)
Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vegas Viva Ventry Bali. *Values* 4.1 :166-178
- Yusran., Sodik. (2018).
Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen* 4 (3): 1–11.