

Meningkatkan Kualitas Manajemen Sumber Daya Insani dengan Budaya Organisasi

Nisah Handayani

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, perbankan Syariah,
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*

nisahhandayanisitorus@gmail.com

Abstrak: Manajemen Asal Daya Insani (MSDI) mempunyai pengertian bahwa segala kegiatan yang dilakukan dengan bekerja sama atau berkelompok menggunakan sumber daya manusia yang ada pada setiap individu untuk mencapai tujuan dari perusahaan secara efektif dan efisien. manajemen Sumber Daya Insani dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi yang tentunya memiliki peran dalam membentuk ikatan emosional antara karyawan organisasi, membangun stabilitas pada organisasi agar dapat memiliki sistem sosial yang baik serta mendapatkan pola pedoman sikap akibat dari adanya adat istiadat dan norma yang terbentuk melalui aktivitas dan kegiatan sehari - hari. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana peran budaya organisasi dala meningkatkan kualitas manajemen asal daya insani.

Metode penulisan ini memakai penelitian kualitatif dengan metode literature review. sehingga data yang terkumpul selain dari buku referensi juga menggunakan jurnal, serta majalah ilmiah yang berisikan goresan pena ilmiah dan hasil seminar

Kata kunci : Manajemen, Kualitas, Sumber Daya Insani, Budaya Organisasi

Abstract: *Human Resources Management (MSDI) has the understanding that all activities carried out in collaboration or in groups use the human resources that exist in each individual to achieve the goals of the company effectively and efficiently. Human Resource management can be improved through organizational culture which certainly has a role in forming emotional bonds between employees of the organization, building stability in the organization so that it can have a good social system and obtain patterns of attitude guidelines as a result of the existence of customs and norms that are formed through activities and activities daily. The purpose of this study is to find out how the role of organizational culture in improving the quality of human resource management.*

This writing method uses qualitative research with the literature review method. so that the data collected apart from reference books also uses journals, as well as scientific magazines that contain scientific writings and seminar results

Keywords: *Management, Quality, Human Resources, Organizational Culture*

Pendahuluan

Manajemen Asal Daya Insani (MSDI) mempunyai pengertian bahwa segala kegiatan yang dilakukan dengan bekerja sama atau berkelompok menggunakan sumber daya manusia yang ada pada setiap individu untuk mencapai tujuan dari perusahaan secara efektif dan efisien. Yang akan dibahas pada topik ini mengenai kegiatan dibidang produksi, kegiatan dibidang kepegawaian, interaksi dalam pemasaran serta keuangan yang didalamnya terdapat segi perencanaan, pengorganisasian, serta pengawasan.

Tujuan dapat dicapai suatu organisasi tentu tidak dapat dilaksanakan tanpa bantuan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang sangat tinggi. Sumber daya manusia memiliki peran yang cukup penting dalam menjalankan suatu organisasi dan perusahaan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian hal yang terpisah tetapi harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang kuat dalam membentuk sinergi organisasi. (Tirtayasa, 2018). Namun meskipun begitu, setiap orang masih memiliki kekurangan atau permasalahan dalam menjalankan organisasi.

Masalah yang kerap terjadi ialah, tingkat kinerja individu yang terwujud dalam kemampuan karyawan saat melaksanakan pekerjaan dan masih adanya perasaan tidak puas. Selain itu, pembatasan kemampuan karyawan yang lebih kompeten di bidang usaha tertentu juga menjadi masalah mendasar. Berbagai upaya sedang dilakukan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia, termasuk meningkatkan kompetensi manajemen dan bisnis dalam setiap individu

kualitas pada sumber daya manusia sangat bergantung terhadap perkembangan sistem organisasi atau perusahaan yang sedang berlangsung untuk mendukung karyawan serta kehendak yang ada dari organisasi maupun perusahaan (Haryanto, 2017). Oleh karena itu, organisasi harus mempunyai komitmen untuk terus bekerja sama dan mau saling mendukung dalam mencapai tujuan. Di luar itu, hal yang mendorong keberhasilan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh budaya yang sudah dimiliki organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi umumnya bersifat informal atau tidak tertulis, tetapi berperan penting dalam membangun cara berpikir seseorang untuk menerima situasi dan merasakan hal-hal tertentu didalam suatu perusahaan. (Rawan, 2018). Budaya yang ada pada organisasi sering dikaitkan dengan nilai norma dan sikap yang dipercaya oleh setiap pihak yang ada didalam organisasi (Arianty, 2014). Unsur-unsur tersebut digunakan untuk menjadi dasar dalam melihat karakter pada karyawan dalam berpikir, bertindak, bekerja sama dan melakukan interaksi didalam organisasi

Secara spesifik, Peran budaya didalam organisasi ialah untuk membuat perasaan kepemilikan terhadap organisasi, mampu menumbuhkan ikatan perasa antara pihak organisasi, dan membantu membangun stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dimasyarakat, serta mampu membuat kode etik untuk hasilnya. Norma kebiasaan terbentuk dalam kehidupan sehari-hari (Andayani & Tirtayasa, 2019). Dari sini dapat dibuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku karyawannya. Di sisi lain, motivasi dan inovasi karyawan dapat menciptakan dampak yang

positif terhadap tingkat kinerja karena membentuk semangat dan motivasi dalam berusaha mencapai visi dan misi organisasi.

Budaya pada perusahaan akan membuat perbedaan yang nyata, apalagi menyangkut kultur budaya yang kuat.. Budaya perusahaan yang kuat dapat membuat perusahaan lebih kompetitif sehingga dapat mengambil tindakan bersama terhadap pesaing dan pelanggan (Bangun, 2008). Untuk lebih memperjelas pengertian konsep budaya organisasi dalam manajemen sumber daya manusia, maka penulis akan menjelaskan lebih dalam mengenai dampak dan pentingnya kedua konsep tersebut dalam organisasi.

Metode

Metode penelitian jurnal ini mengadopsi metode literature review dan mencari sumber informasi Pendidikan menengah yang dapat mendukung dalam menulis dan membutuhkan pemahaman tentang seberapa maju pengetahuan terkait menulis. Metode penulisan ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan kajian literatur. Oleh karena itu selain buku referensi terdapat data yang dikumpulkan dari jurnal yaitu jurnal ilmiah yang memuat karya ilmiah dan hasil seminar (Syukwansyah, 2016). Tulisan ini mengadopsi metode literature review, dengan menggali berbagai materi teoritis dalam artikel yang ada, kemudian mencoba mensintesakannya untuk meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia.

Hasil dan Pembahasan

Manusia dan manajemen merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan. Karena unsur daripada manajemen ialah sumber daya manusia yang mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Budaya manusia merupakan unsur manajemen, yang berarti bahwa individu, baik sebagai sumber daya atau karyawan, bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan atau organisasi. Dalam penjabaran Islam tentang sumber daya manusia, istilah individu disebut sebagai pribadi. Jadi HR adalah jenis manajemen sumber daya manusia dalam Islam yang menjadikan pikiran sebagai dasar bahwa setiap karyawan ialah manusia dan bukan mesin atau robot serta bukan juga sumber daya didalam bisnis

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk menjadi penggerak didalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi efektifitas dalam organisasi tersebut selama menjalankan aktivitasnya dan mencapai tujuannya. Akan ada upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada organisasi. Oleh karena itu, tujuan suatu organisasi atau perusahaan saling mendukung untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam menentukan karakter dan kualitas sumber daya manusia dapat dilihat melalui sejauh apa perkembangan yang ada pada sistem organisasi. (Haryanto, 2017)

Manajemen-Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk membudayakan sumber daya manusia dalam suatu organisasi secara efisien untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia

(SDM) adalah kumpulan orang dalam suatu organisasi yang menyumbangkan ide dan melakukan berbagai tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting karena memiliki kemampuan merencanakan karir bagi seluruh karyawan di perusahaan, serta dapat memaksimalkan penggunaan semua sumber daya manusia yang ada di perusahaan, sehingga perusahaan memiliki kinerja yang efektif dan efisien. Dalam mencapai tujuannya, Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Hardana, 2015).

Dalam suatu organisasi, manajemen adalah suatu proses mendefinisikan dan mencapai tujuan melalui 4 fungsi dasar dalam MSDI yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

1. Perencanaan (Planning)

ialah kegiatan yang dilakukan untuk memperkirakan situasi sumber daya manusia agar dapat memenuhi kebutuhan organisasi secara efektif dan mencapai tujuan organisasi secara efisien. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, maka proses perencanaan SDM ialah usaha untuk mengisi atau menutup kekurangan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Sedangkan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di masa datang, perencanaan SDM lebih menekankan adanya usaha memperkirakan ketersediaan tenaga kerja yang berdasarkan pada kebutuhan sesuai dengan rencana bisnis di masa datang. Sebagaimana firman Allah Swt:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانظُرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ

اللَّهُ خَيْرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

2. Organization

yaitu menentukan hal yang menyangkut dalam pembagian posisi dalam pekerjaan, relasi kerja, dan kemampuan koordinasi didalam organisasi dengan bentuk diagram

3. Pengarahan dan pelaksanaan

yaitu kegiatan yang dilakukan dengan memberikan beberapa cara melalui pengarahan kepada karyawan agar dapat melaksanakan wewenangnya dengan efisien. Biasanya pemimpin pembinaan ini melakukan hal tersebut dengan memberikan pengarahan kepada karyawannya agar dapat melaksanakan semua tugasnya dengan baik dan benar. Sedangkan procurement adalah proses keluar, pemilihan arah, dan onboarding untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan perusahaan karena sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

yaitu mengendalikan pegawai agar mau mematuhi aturan-aturan yang ada dalam organisasi, bekerja sesuai dengan rencana, tetapi bila terjadi penyimpangan dapat dilakukan perbaikan, pengawasan pegawai yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai. (Rahmawati, n.d)

Tujuan Sumber Daya Insani

Manajemen asal daya manusia mempunyai tujuan pengembangan untuk menaikkan kualitas profesional dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin. Pengembangan keterampilan tenaga kerja mempunyai tujuan untuk menaikkan keahlian serta keterampilan setiap karyawan, sebagai akibatnya bisa menuntaskan tugas secara efisien serta produktif. (Ramdani, 2019)

Tujuan sumber daya manusia adalah untuk menyediakan tenaga kerja yang efektif dalam perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai hal ini, manajemen harus dipelajari agar dapat menunjukkan bagaimana perusahaan harus diperoleh, digunakan, dikembangkan, dievaluasi dan dipelihara. Manajemen sumber daya manusia tidak semata-mata mengandalkan fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, komando dan pengendalian. Dari sudut pandang agama Islam, tidak ada perbedaan. Semua praktik manajemen sumber daya manusia sedapat mungkin didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits. (Hashim, 2020)

Budaya pada Organisasi dan Tujuannya

Pada Budaya organisasi selalu diajarkan bagaimana karyawan memandang karakteristik budaya organisasi, bukan bagaimana mereka menyukai atau tidak menyukai budaya itu. Oleh karena itu, budaya adalah istilah deskriptif. Sehingga, budaya organisasi merupakan konsep umum yang diyakini oleh semua anggota organisasi (Arianty, 2014). Budaya organisasi adalah cara hidup suatu organisasi yang mencerminkan nilai dan keyakinan yang dianut oleh setiap anggota. Budaya pada organisasi hal yang diciptakan oleh karyawan serta dikembangkan oleh karyawan ketika mereka beradaptasi dengan isu eksternal dan internal (Trang, 2013). Budaya organisasi adalah sistem nilai atau keyakinan yang dimiliki oleh karyawan ketika melakukan kegiatan berkelompok dengan karyawan perusahaan yang lain yang diharapkan dapat menciptakan norma perilaku positif bagi setiap anggota. Budaya organisasi bersifat persuasif dan dapat mempengaruhi hampir setiap aspek kehidupan didalam organisasi. Jadi pada Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi hal hal yang terdapat pada organisasi. Jadi pada dasarnya budaya organisasi dapat berubah sesuai bentuk baik dapat menjadi hal yang mendukung atau justru menjadi tantangan (Faturahman, 2018).

Didalam organisasi selalu diharapkan terdapat budaya yang baik, karena apabila budaya organisasi yang positif hadir maka sistem pada organisasi tersebut akan berhasil mencapai tujuannya.. Bila budaya organisasi positif maka akan mendorong organisasi menjadi lebih baik, sebaliknya bila budaya organisasi negatif maka akan berdampak buruk bagi organisasi. Oleh karena itu (Kurniawan, 2013) menyimpulkan bahwa budaya organisasi dengan pengaruh positif akan meningkatkan kinerja organisasi. sebuah organisasi dengan budaya yang mempunyai

kultur yang tetap akan lebih berproses menjadi organisasi yang sukses. Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kapabilitas, membangun keselarasan dan komitmen. Dengan demikian, seluruh anggota dalam suatu organisasi akan memiliki dorongan yang kuat untuk menyesuaikan (Putra, 2015).

Pengaruh Organisasi Bagi Manajemen Sumber Daya Insani.

Hal yang paling penting dalam organisasi ialah Sumber Daya Manusia yang menjadi bagian penentu untuk mengembangkan sistem organisasi dalam segala aspek baik kualitas dan sistem yang ada. Manajemen sumber daya manusia diperlukan diperlukan untuk menjadi penghubung dalam meningkatkan kualitas organisasi dengan menciptakan keseimbangan yang ada pada sistem organisasi dengan tujuan organisasi maupun pribadiaktiv. Terlepas dari seberapa maju teknologi saat ini, peran manusialah yang tetap berhasil dalam organisasi.

Organisasi tidak dipisahkan dari persaingan dalam mengejar tujuan mereka. Salah satu cara untuk mempertahankan dan meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya adalah dengan meningkatkan keunggulan komparatifnya di bidang sumber daya manusia. Suatu organisasi yang memiliki sumber daya dengan nilai yang lebih tinggi akan menghasilkan daya saing yang kuat diantara organisasi lainnya.

Manajemen sumber daya manusia sangat membantu para manajer dalam pekerjaan mereka saat menangani isu-isu terkait sumber daya Kemanusiaan. Meski begitu, tanggung jawab karyawan berada di tangan manajer. Kontribusi yang paling mendasar dari manajemen sumber daya manusia adalah perekrutan karyawan. Dari sini, pengelola SDM dapat melihat dan memilih kompetensi terbaik yang dimiliki karyawan untuk membantu keberhasilan tujuan organisasi, dan tentunya sesuai bidang yang dibutuhkan. Setelah itu, HR dapat memilih karyawan yang dipilih dengan menempatkannya di kolom terjadwal.

Kontribusi lain yang tidak kalah pentingnya dalam lingkup manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia. Saat mengembangkan sumber daya manusia, bisa dimulai dengan tingkat kinerja masing-masing karyawan. Misalnya, apakah tingkat kemampuan karyawan memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan, apakah mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah, apakah mereka bekerja dengan konsisten, apakah mereka dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan, dan berpartisipasi dalam pelatihan internal dan eksternal dengan karyawan lain, dll.

Di sisi lain, manajemen sumber daya manusia harus menyiapkan tempat bagi karyawan yang memiliki kualitas dan kemampuannya lebih unggul dari yang lain. Tentunya dengan dukungan organisasi serta sarana dan prasarana pendukung, perusahaan dapat memanfaatkan sepenuhnya kemampuan tersebut. Hal ini tentunya juga mendorong keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Meski begitu, karyawan lain tetap perlu mendapatkan perhatian dengan menawarkan wawasan atau motivasi yang dapat meningkatkan perasaan untuk selalu bekerja sama dalam mencapai tujuan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia ini sangat besar pengaruhnya bagi kemajuan organisasi, tanpa hal tersebut organisasi akan terjebak dan menemui berbagai masalah yang dapat menghambat kegiatan organisasi.

Menganalisis peran penting manajemen sumber daya insani bagi organisasi.

Menurut (Rohman, 2017) saat ini, pentingnya manajemen sumber dapat dilihat dari berbagai perspektif, antara lain:

1. Perspektif Politik

Dari sudut pandang politik ini, dimulai dengan pendapat yang mengatakan bahwa aset terpenting dalam suatu negara ialah sumber daya manusia nya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka segala bentuk sumber daya dan kekayaan alam yang ada dinegara tersebut tidak dapat dikelola dengan baik..

2. Perspektif Ekonomi

Dari perspektif ekonomi ini dimulai dengan pendapat yang mengatakan bahwa aset terpenting dalam suatu negara ialah sumber daya manusia nya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka segala bentuk sumber daya dan kekayaan alam yang ada dinegara tersebut tidak dapat dikelola dengan baik.

3. Perspektif Hukum

Dari perspektif hukum, peran penting sumber daya manusia ialah membantu pemerintah dengan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan seimbang. Maka dari itu hak dan kewajiban harus dijalankan secara bersama agat perusahaan dapat mencapai tujuan dan visi misi nya.

4. Perspektif sosial budaya

Dari perspektif sosial budaya, sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap lingkungan sosial pada organisasi dan perusahaan, karena pekerjaan dengan gaji yang cukup bukan hanya memenuhi kebutuhan material tetapi kebutuhan psikologis

5. Perspektif Administrasi

Dari perspektif manajemen ini, Hubungan ketergantungan antara masa sekarang dan masa yang akan datang guna menciptakan organisasi dengan misi dan sumber daya manusia yang unggul.

6. Perspektif Teknologikal

Dari segi teknis, sumber daya manusia sangat berdampak terhadap perkembangan IPTEK dizaman ini, dimana manusia dan IPTEK akan sama sama bekerja untuk perusahaan guna menghasilkan sesuatu yang akan menjadid dasar untuk mencapai tujuan

Dari beberapa perspektif di atas, tantangan utama yang harus dipecahkan oleh manusia di masa depan adalah meningkatkan kemampuan untuk menciptakan organisasi yang lebih baik dengan efisiensi yang tinggi, manajemen yang efektif, dan produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diinginkan serta pikiran yang kreatif agar dapat menciptakan banyak inovasi didalam organisasi.

Kesimpulan

Manusia dan manajemen merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. SDM adalah bentuk manajemen sumber daya manusia Islami berdasarkan konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia dan bukan mesin, bukan hanya sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi secara efisien untuk mencapai tujuan.

Tujuan sumber daya manusia adalah untuk menyediakan pekerjaan yang efektif dalam perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai hal ini, manajemen sumber daya manusia dapat dipelajari karena akan menunjukkan bagaimana perusahaan harus diperoleh, digunakan, dikembangkan, dievaluasi dan dipelihara.

Budaya organisasi adalah sistem nilai atau keyakinan yang dimiliki setiap anggota ketika berinteraksi dengan anggota lainnya, di dalam struktur organisasi dan sistem kontrol diharapkan dapat menghasilkan norma perilaku bagi setiap anggota. Budaya organisasi bersifat persuasif dan mempengaruhi hampir setiap aspek kehidupan organisasi. Faktor terpenting dalam suatu organisasi adalah manajemen sumber daya manusia karena manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai faktor penentu dalam pengembangan organisasi untuk meningkatkan semua kualitas yang ada dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat membantu pekerjaan manajer dalam menangani masalah terkait sumber daya manusia. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia ini sangat besar pengaruhnya bagi kemajuan organisasi, tanpa itu organisasi akan terjebak dan menemui berbagai masalah yang dapat menghambat kegiatan organisasi.

Pentingnya Untuk meninjau hal hal mengenai manajemen dan sumber daya manusia melalui perspektif politik, perspektif ekonomi, perspektif hukum, perspektif sosial budaya, perspektif administrasi dan perspektif teknologikal. Melalui tinjauan tersebut kita dapat sama sama mengetahui hak apa yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan menjalankan visi dan misi serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan

DAFTAR RUJUKAN

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Motivasi Terhadap. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 144–150.
- Bangun, W. (2008). Budaya Organisasi: Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 38–49.
- Faturahman, B. M. (2018). *Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi*. 10(1), 1–11.
- Hardana, H. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Insani Oleh: H. Ali Hardana Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan*. 115–126.
- Haryanto, R. (2017). Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami. *Islamuna*, 4(1), 176–207.
- Hasyim, S. L. (2020). Manajemen Sumber Daya Insani. *Orphanet Journal of Rare Diseases*, 21(1), 1–9.
- Jumiatus, S. (2014). Analisis pengaruh motivasi dan etos kerja Islami terhadap kinerja pengajaran dosen (studi pada dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Kurniawan, M. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik*.

- Putra, S. W. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil*. 11, 62–77.
- Rahmawati, N. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Insani: Konsep Dasar Perencanaan dan Analisis Jabatan di Perbankan Syariah*. 1–13.
- Ramdani, P. D. (2019). *Manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kualitas layanan* (.
- Rawan, H. & D. (2018). Pengaruh Manajemen SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *JAKPP: Jurnal Analisis Kebijakan dan Pelayanan Publik*, 4(2), 113–122.
- Rohman, A. (2017). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*. Duta Media Publishing.
- Syukwansyah, D. (2016). Pengembangan Bisnis Joeragan dengan menggunakan Pendekatan Prinsip Efektual. *Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 1(2), 152–161.
- Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi , Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sumber: laporan Bagian Pengolahan PTPN IV Berdasarkan tabel produksi tahunan PKS Sawit Langkat dapat dilihat bahwa target produksi minyak sawit dan inti sawit tidak pernah dic. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Trang, D. S. (2013). *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. 1(3), 208–216.