

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. INDOTEX INDONESIA DI TANGERANG**

Muger Apriansyah

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

*** dosen01019@unpam.ac.id**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indotex Indonesia di Tangerang. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 92 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel budaya organisasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,411 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,787 dengan kriteria baik. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 10,484 + 10,803X$, dan nilai koefisien korelasi 0,731 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 53,4%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance at PT. Indotex Indonesia in Tangerang. The method used is explanatory research with a sample of 92 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, the organizational culture variable obtained an average score of 3,411 with good criteria. Employee performance variables obtained an average score of 3.787 with good criteria. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with a regression equation value of $Y = 10.484 + 10.803X$, and a correlation coefficient value of 0.731 or has a strong level of relationship with a determination value of 53.4%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perusahaan di Indonesia terus mengalami peningkatan yang sangat signifikan dari tahun ketahun, hal ini ditandai terus meningkatnya para investor luar negeri yang menggelontorkan dananya untuk melakukan investasi ataupun pembelian saham/obligasi. Sehingga menyebabkan perluasan suatu perusahaan yang semakin banyak yang menyebabkan tingginya kebutuhan tenaga kerja dari negeri ataupun luar negeri. Hal ini yang menyebabkan suatu organisasi harus dihadapkan oleh tenaga kerja yang memiliki identitas yang berbeda sehingga perusahaan akan lebih sulit untuk mengarahkan karyawannya dalam melakukan sesuatu, karena memiliki tujuan dan keinginan yang berbeda, yang menyebabkan perlu adanya pengawasan dan aturan yang disepakati bersama agar para karyawan mengetahui tindakan apa saja yang harus dilakukan dan tindakan apa saja yang tidak boleh dilakukan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam peranannya bagi suatu organisasi atau perusahaan melalui sumber daya manusia dapat ditentukan apakah suatu organisasi atau perusahaan melalui sumber daya manusia dapat ditentukan apakah suatu organisasi atau perusahaan dapat berkembang atau sebaliknya, organisasi atau perusahaan tidak berkembang dan dapat menyebabkan kerugian untuk perusahaan. Untuk itu konsep pengolahan pegawai atau karyawan menjadi hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Budaya organisasi yang dianut oleh perusahaan dan di implementasikan oleh karyawan menjadi perilaku karyawan yang kemudian menentukan arah keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Budaya organisasi ialah suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan kolektif dari semua yang terlibat dalam perusahaan. Kesepakatan disini adalah dalam hal cara pandang tentang bekerja dan unsur-unsurnya. Suatu sistem nilai yang hidup dalam alam pemikiran sekelompok manusia/individu karyawan dan manajemen. Dalam hal ini budaya organisasi berikat erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya. Lalu persepsi itu melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan dan manajemen dalam bekerja.

Menurut Robbin dalam Rina Salfiana (2013:21) Budaya organisasi adalah suatu sistem makna yang dianut bersama oleh anggota organisasi itu dari yang lainnya. Sedangkan menurut Nawami (2003:36) Budaya organisasi adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dalam sanksi memang tidak ada yang tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi dalam organisasi seperti ini perusahaan diaktualisasikan sangat beragam. Bisa dalam bentuk dedikasi/loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan, kejujuran, kekuatan, semangat mutu kerja, keadilan, dan integritas kepribadian. Semua bentuk aktualisasi budaya organisasi itu sebenarnya bermakna komitmen. Ada suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan seseorang pada janji yang telah dinyatakan untuk memenuhi tujuan organisasi dan individunya yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan tidak hanya bergantung kepada keunggulan dan operasi, sarana dan prasarana yang tersedia, tetapi juga bergantung kepada aspek sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Aspek sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu faktor pendukung yang harus diperhatikan dalam perusahaan.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bias dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan pelaku aktif dari

semua aktivitas organisasi. Roda kehidupan perusahaan yang baik adalah bila perusahaan tersebut memiliki kinerja karyawan yang baik yang akhirnya mampu menciptakan kinerja perusahaan yang baik pula. Penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

Kinerja seseorang atau kelompok dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, kestabilan ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar. Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, dan karakteristik kelompok kerja, dan budaya organisasi.

Karyawan yang mengetahui pentingnya meningkatkan kinerja perusahaan akan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, yang secara langsung atau tidak langsung, komitmen tersebut merupakan perwujudan loyalitas karyawan atau hanya sekedar suatu bala budi karyawan pada perusahaan sehingga dengan komitmen tersebut karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya, sehingga kelangsungan hidup perusahaan akan baik.

Menurut Wibowo (2007:1) Kinerja itu adalah hasil dari pekerjaan atau prestasi kerja dan juga mencakup bagaimana proses kerja berlangsung, Kinerja perusahaan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategis peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja.

PT. Indotex Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan kain dengan menggunakan teknologi modern, PT. Indotex Indonesia memiliki karyawan 92 karyawan yang terdiri bagian operator mesin, pekerja lapangan, inspeksi, Supervisor, dan sisanya bagian kantor.

Kinerja sering mengalami penurunan yang disebabkan oleh berbagai permasalahan seperti faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal meliputi seorang menejer kurang bisa mengayomi karyawan, maupun kurang memperhatikan keinginan karyawan, serta kebersihan pada faktor produksi yang kurang terjaga, sehingga menyebabkan banyaknya kain hasil produksi yang rusak, dan target produksi yang tidak tercapai. Sedangkan faktor eksternal yang terdiri dari sering naik turunnya PO (*Purchase Order*) perusahaan yang menyebabkan karyawan memiliki kebiasaan kurang semangat dalam bekerja Karena seringkali perusahaan meliburkan beberapa karyawan dengan alasan sedikitnya target produksi yang dibutuhkan perusahaan. Alasan penulis memilih penelitian perusahaan tersebut karena, PT. Indotex Indonesia memiliki struktur organisasi yang cukup lengkap sehingga memudahkan penulis untuk mengadakan penelitian, selain itu permasalahan yang terjadi di perusahaan yang akan penulis angkat sangat sesuai dengan fakultas dan tujuan yang penulis tekuni, yaitu jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Sehingga menjadi kewajiban penulis untuk turut serta memikirkan permasalahan tersebut.

Berdasarkan teori dan permasalahan diatas, maka penulis memilih untuk mengangkat judul penelitian dengan judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotex Indonesia di Tangerang**”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana budaya organisasi pada PT. Indotex Indonesia di Tangerang ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Indotex Indonesia di Tangerang ?.
3. Adakah pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indotex Indonesia di Tangerang ?.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi budaya organisasi pada PT. Indotex Indonesia di Tangerang.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Indotex Indonesia di Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indotex Indonesia di Tangerang.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku pegawai dimana setiap pegawai akan berperilaku kepentingan perusahaan agar diterima oleh lingkungan organisasinya. Adapun indikatornya adalah aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, ketepatan waktu, filosofi, aturan dan iklim organisasi

2. Kinerja Karyawan

Yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh pegawai dilingkungan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Adapun indikatornya adalah kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kretifitas, keerjasama, kecakapan dan tanggung jawab.

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 92 responden PT. Indotex Indonesia di Tangerang

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 92 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor

tertinggi, *rating score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya organisasi (X)	92	29	44	34.11	3.678
Kinerja Karyawan (Y)	92	29	49	37.87	4.042
Valid N (listwise)	92				

Budaya organisasi diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,411 dengan standar deviasi 3,678. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,787 dengan standar deviasi 4,042. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.484	2.713		3.864	.000
Budaya organisasi (X)	.803	.079	.731	10.152	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,484 + 10,803X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,484 diartikan jika budaya organisasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 10,484 point.
- 2) Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 10,803, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan budaya organisasi sebesar 10,803 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 10,803 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations ^b			
		Budaya organisasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Budaya organisasi (X)	Pearson Correlation	1	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.731**	1

Sig. (2-tailed)	.000
-----------------	------

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,731 artinya budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.529	2.775

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,534 artinya budaya organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10.484	2.713		3.864	.000
Budaya organisasi (X)	.803	.079	.731	10.152	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,152 > 1,987), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Budaya organisasi

Berdasarkan jawaban responden, variabel budaya organisasi diperoleh *rating score* sebesar 3,411 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,787 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,484 + 10,803X$, nilai korelasi sebesar 0,731 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,4%. Pengujian hipotesis

diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($10,152 > 1,987$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Variabel budaya organisasi diperoleh *rating score* sebesar 3,411 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,787 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,484 + 10,803X$, nilai korelasi sebesar 0,731 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 53,4% sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($10,152 > 1,987$).

2. Saran

- a. Toleransi menunjukkan bahwa Pimpinan PT. Indo Taichen Textil Cabang Kniting A Bitung Tangerang harus 540ias memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih inten lagi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin. Cetakan Kedua. 2009. *Budaya Organisasi, Pengertian, Makna dan Aplikasi Dalam Kehidupan Organisasi*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Alek S. Nitisemito. *Manajemen Personalia*. Cetakan Ke Sembilan Edisi Ketiga Ghalia, Jakarta, 2006
- Andrem F Sikul, dkk. 2007. *Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Pelayanan Publik*. Yogyakarta :Pembaruan
- Davis, S.M., 2009. *Managing Corporate Culture*, Cambrige Mass.; Ballinger Publishing Company.
- Edwin B Flippo. 2009, *Sistem Manajemen Latihan dan Pembinaan*. Bandung: Penerbit Angkasa.
- Fahmi, Irham. *Perilaku Organisasi*. Alfabeta: Bandung. 2013;
- George, M.J. and G.R. Jones, 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*, 2 nd Edition, Reading, Mass: Addison Wesley Pub. Co. Inc.
- Iqbal Hasan. 2008. *Pokok-pokok Materi Statisti 2 (Statistic Inferensi)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ilham, D. (2019). Implementing Local Wisdom Values in Bride and Groom Course at KUA Bara SubDistrict, Palopo City. *Jurnal Konsepsi*, 8(1), 1-9.
- Ilham, D. (2019). Menggagas Pendidikan Nilai dalam Sistem Pendidikan Nasional. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 8(3), 109-122.
- Ismail Nawawi. Uha. 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja :Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Kencana Media Group :Jakarta.
- Kotter J.P. and Heskett S.L. 2008. *Corporate Culture and Performance*, Alih bahasa Benyamin Molan. Jakarta: PT. Prenhallindo Simon & Schuster (Asia) Pte Ltd.
- Moh. Pabundu Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta :PT. Bumi Aksara.

- Moh. Pabundu Tika. Edisi Kedua. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta :PT. Bumi Aksara.
- Rahadi, Dedi Riatno. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tunggal Mandiri Publishing Malang.
- Rewansyah. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dari Sumatera Utara*. Skripsi Fakultas USU Medan.
- Robbin. 2008. *Budaya Organisasi : Perilaku, setruktur dan Proses*. Jakarta
- Robert G. Ownes. 2009. *Organization Behavior in Education*. New Jersey USA: Printice-Hall International Inc.
- Robet L. Mathis dan John H. Jackson. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Kedua Jakarta.
- Sadili, Samsudin. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Penerbit Pustaka Setia.
- Sathe Vijay. 2009. *Culture And Related Corporaete Realities*. Home Wood Richard D. Irwin Inc.
- Schein, Edgar H. 2007. *Organizational Culture and Leadrship*. San Pransisco. CA:Jossey Bass Publishers.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Penerbit YKPN.
- Sireger, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Kencana Prenadamedia Group: Jakarta.
- Sudaryono. 2014. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Lentera Ilmu Cendikia.
- Sugiyono Edisi ketiga belas. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Sulfiana, Rina. 2013. *Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusdiklat Depok*. Universitas Pamulang Tangerang Selatan.
- Sunarsi, D. (2019). Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 221-233. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss1.pp221-233>
- Suryabata. 2008. *Pengukuran Pendidikan dan Psikologi*. Universitas Gadjah Mada (UGM).
- Suryani, N. L. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Pegawai Pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat-Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.
- Tura, T. B. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Sd Islam Al-Izhar 4 Kebayoran Lama–Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
- Umar, Khaerul 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung CV Pustaka Setia.
- Veithzal Rivai dan Basri. 2007. *Perormance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Raja Grapido Persada. Jakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Raja Grapindo Jakarta.
- Wibowo. Cetakan Kedua. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Perseda.