

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT KOPERASI CREDIT
UNION (CU) BETANG ASI PALANGKA RAYA**

Oleh
Ingritia Alvionika
223020302166

SKRIPSI

Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen
Bidang Konsentrasi MSDM



**KEMENTRIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PALANGKA RAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN/PRODI MANAJEMEN**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT CREDIT
UNION (CU) BETANG ASI PALANGKA RAYA

Oleh

Ingritia Alvionika

223020302166

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Jurusan Manajemen

Bidang Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Palangka Raya, 26 Mei 2026

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Dra. Anike Retawaty, MM
NIP. 196504121990032001



Dra. Peridawaty, MM
NIP. 196605091994012001

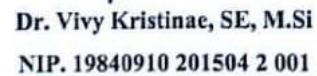
Mengetahui,

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Palangka raya
Dekan,



Dr. Sunaryo N. Tuah, SE., M.P., CHRA
NIP. 196504011987031007

Jurusan Manajemen
Ketua,



Dr. Vivy Kristinae, SE, M.Si
NIP. 198409102015042001

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT KOPERASI
CREDIT UNION (CU) BETANG ASI PALANGKA RAYA

Disusun oleh:

Nama : Ingritia Alvionika

NIM : 223020302166

Dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Palangka Raya
Tanggal 26 Mei 2026
Untuk Memperoleh Gelar sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen
Bidang Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

DEWAN PENGUJI

Nama Lengkap:

Tanda Tangan

Pembimbing 1 : Dra Anike Retawaty, MM

Pembimbing 2 : Dra. Peridawaty, MM

Penguji : Rita Yuanita Toendan, SE, M.Si

.....
.....
.....

Ditetapkan di : Palangka Raya

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Palangka Raya maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penilaian sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Bab XX tentang sanksi karya ilmiah dan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palangka Raya, 26 Mei 2026

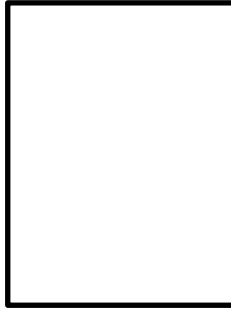
Yang membuat pernyataan,



Ingritia Alvionika

NIM.223020302166

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



1. Nama : Ingritia Alvionika
2. Tempat Tanggal Lahir : Tumbang Langkai, 9 Juni 2004
3. Alamat : Jl. Kalibata IX
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Status Perkawinan : Belum Menikah
6. Agama : Kristen
7. No. Telepon : 081348454140
8. Email : ingritiaalvionika@gmail.com
9. Nama Ayah : Arpanus, S.pd.
10. Nama Ibu : Acie
11. Saudara Kandung : Rizkia Donny Ahasyaweroz, S.An.
: Misericordias Dominie, S.Hut.
: Demitrius Marchio Angelo

Pendidikan Formal

1. 2010 - 2016 : SDN 1 Tumbang Langkai
2. 2016 - 2019 : SMPN 1 Suling Tambun
3. 2019 - 2020 : SMKN 1 Kuala Pembuang
4. 2020 - 2022 : SMAN 4 Palangkaraya
5. 2022 - 2026 : Universitas Palangka Raya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Koperasi Credit Union (CU) Betang Asi Palangka Raya, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh (*sampling sensus*), di mana seluruh karyawan aktif pada Kantor Pusat Koperasi CU Betang Asi Palangka Raya dijadikan responden penelitian dengan jumlah sebanyak 32 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics* versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar 2,980 dan nilai signifikansi sebesar 0,006; (2) pengembangan sumber daya manusia (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar 2,699 dan nilai signifikansi sebesar 0,011; (3) secara simultan, budaya organisasi dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 77,181 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,842 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan 84,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 15,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan dengan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,495.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture and human resource development on employee performance at the Head Office of Credit Union (CU) Betang Asi Palangka Raya, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach with a saturated sampling technique (census sampling), in which all active employees at the Head Office of Credit Union (CU) Betang Asi Palangka Raya were selected as research respondents, totaling 32 employees. Data were collected through questionnaire distribution and analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of IBM SPSS Statistics version 26.

The results of this study indicate that: (1) organizational culture (X_1) has a positive and significant effect on employee performance (Y), with a t-value of 2.980 and a significance value of 0.006; (2) human resource development (X_2) has a positive and significant effect on employee performance (Y), with a t-value of 2.699 and a significance value of 0.011; (3) simultaneously, organizational culture and human resource development have a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 77.181 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R Square) of 0.842 indicates that both independent variables are able to explain 84.2% of the variation in employee performance, while the remaining 15.8% is influenced by other variables outside of this study. Organizational culture is the most dominant variable influencing employee performance, with a standardized coefficient beta value of 0.495.

Keywords: Organizational Culture, Human Resource Development, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Koperasi Credit Union (CU) Betang Asi Palangka Raya”**. Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, bimbingan, serta motivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Salampak Dohong, M.Si., selaku Rektor Universitas Palangka Raya beserta seluruh jajaran yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Universitas Palangka Raya.
2. Bapak Dr. Sunaryo N. Tuah, S.E., M.P., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya yang telah memberikan dukungan dalam penyelenggaraan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Dr. Vivvy Kristinae, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya yang telah memberikan arahan dan dukungan selama penulis menempuh pendidikan.
4. Ibu Dra Anike Retawaty, MM Dosen Pembimbing I dan Ibu Dra. Peridawaty, MM Dosen Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, arahan, kritik, dan saran yang sangat bermanfaat dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Rita Yuanita Toendan, SE, M.Si selaku dosen pembimbing akademik selama proses awal perkuliahan hingga saat ini
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya yang telah memberikan ilmu

pengetahuan dan pengalaman berharga kepada penulis selama masa perkuliahan.

7. Pimpinan serta seluruh karyawan pada Kantor Pusat Koperasi Credit Union (CU) Betang Asi Palangka Raya yang telah memberikan izin, bantuan, dan dukungan kepada penulis selama proses penelitian berlangsung.
8. Kedua orang tua tercinta, Bapak Arpanus, S.Pd., dan Ibu Acie, atas doa, motivasi, kasih sayang, serta dukungan moril dan materi yang tiada henti mengiringi langkah penulis.
9. Rizkia Donny Ahasyaweroz, Misericordias Dominie, dan Demitrius Marchio Angelo, saudara-saudara penulis yang selalu memberikan doa dan semangat.
10. Serta teman-teman dan sahabat penulis yang selalu memberikan doa, kasih sayang, semangat, motivasi, dan dukungan kepada penulis selama menjalani pendidikan hingga penyusunan skripsi ini selesai.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis maupun pembaca.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan balasan atas segala kebaikan yang telah diberikan.

Palangka Raya, 26 Mei 2026

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
IDENTITAS PENGUJI	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Teori.....	7
2.1.1 Budaya Organisasi	7
2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.3 Kinerja Karyawan	27
2.2 Penelitian Terdahulu.....	36
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	38
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	40
3.2 Jenis Penelitian	40
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	40

3.5 Jenis dan Sumber Data	41
3.6 Teknik Pengumpulan Data	42
3.7 Definisi Operasional Variabel	42
3.7.1 Variabel Penelitian.....	42
3.7.2 Pengukuran Variabel.....	43
3.8 Model Penelitian.....	45
3.9 Teknik Analisis Data	45
3.9.1 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.9.2 Analisis Deskriptif	49
3.9.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
3.9.4 Uji Hipotesis	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
4.1.1 Sejarah Singkat Credit Union (CU) Betang Asi	54
4.1.2 Visi, Mis, Slogan serta Nilai-nilai Inti Koperasi CU Betang Asi Palangka Raya.....	55
4.1.3 Struktur Manajemen CU Betang Asi	59
4.2 Hasil Penelitian.....	60
4.2.1 Karakteristik Responden	60
4.2.2 Uji Instrumen Penelitian	65
4.2.3 Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	68
4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	71
4.2.5 Hasil Analisis Linear Berganda	75
4.2.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi	76
4.2.7 Hasil Uji Hipotesis	77
4.3 Pembahasan Penelitian	80
4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 80	
4.3.2 Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan	81
4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan	83

4.4 Implikasi Penelitian	84
4.4.1 Implikasi Teoristis.....	84
4.4.2 Implikasi Praktis	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	86
5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran.....	87
5.3 Keterbatasan Penelitian	88
DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	42
Tabel 3.2 Skala Likert	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	61
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 4.3 Hasil Uji Reabilitas	68
Tabel 4.4 Frekuensi Item-item Variabel Budaya Organisasi (X1)	69
Tabel 4.5 Frekuensi Item-item Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	69
Tabel 4.6 Frekuensi Item-item Variabel Kinerja Karyawan (Y)	70
Tabel 4.7 Uji Asumsi Multikolonialitas.....	72
Tabel 4.8 Uji Linieritas	74
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	77
Tabel 4.11 Hasil Uji T (Parsial)	78
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan).....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	38
Gambar 4.1 Logo CU Betang Asi	54
Gambar 4.2 Struktur Manajemen Kantor Pusat	59
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	72
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedasitas	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	93
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian	95
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	98
Lampiran 4 Informasi Demografis Responden	101
Lampiran 5 Uji Validitas.....	102
Lampiran 6 Frekuensi Item-item Variabel	103
Lampiran 7 Uji Reabilitas	107
Lampiran 8 Uji Normalitas	107
Lampiran 9 Uji Multikolonialitas	108
Lampiran 10 Uji Heteroskedasititas.....	108
Lampiran 11 Uji Regresi Linear Berganda	108
Lampiran 12 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	108
Lampiran 13 Uji T (Parsial)	108
Lampiran 14 Uji F (Simultan).....	109
Lampiran 15 Struktur Manajemen Kantor Pusat	109
Lampiran 16 Dokumentasi Penelitian.....	110

DAFTAR PUSTAKA

- Aichouche, F., Lahouel, S., & Benmoussa, F. (2022). A meta-analytic path analysis of the competing values framework of organizational culture and knowledge management. *Frontiers in Psychology*, 13, 856234.
- Amaliah, N., Mas'ud, M., & Nurpadila, N. (2025). *Pengaruh Pengembangan SDM & Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas ESDM Sultra*.
- Apriliani, D. (2021). *The Influence of Human Resource Development on Employee Performance through Organizational Culture*.
- As'ad, M. (2001). *Psikologi industri: Seri ilmu sumber daya manusia*. Liberty.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Jossey-Bass.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia sektor publik. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 437-460.
- Durnis, M., Nursiani, N. P., Aman, D., & Fanggidae, R. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi & Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Credit Union Gerbang Kasih, Ende*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi*. Alfabeta.
- Edy, S. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Eni, N. K. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja & Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Krama Bali*.
- Erislan, E. (2023). *Buku: Manajemen Kinerja Karyawan*.
- Fatma, M., & Nursanjaya, N. (2024). Tipe budaya organisasi Hotel Meuligoe Bireuen (OCAI). *Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 2(3).

- Flippo, E. B. (2018). *Personnel management (Manajemen personalia)* (7 (ed.)). Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis, K. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional: Sistematis tinjauan literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248-261.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayah, H. S. A., Yusuf, Y., Fatah, Z., & Wahjono, S. I. (2023). Latihan dan pengembangan sumber daya manusia. In *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)* (Vol. 3, No. 1, pp. 300-317).
- Kinanti, J. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengurus KUD di Kab. Barito Kuala*.
- Kusuma, N. R., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Hijau Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(3), 1–18.
- Lestari, K. D. E. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Self-Efficacy & Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Kuta Mimba Legian*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*. Cengage Learning. <https://books.google.co.id/books?id=SKqkQzyy-38C>
- Marliani, R., & Merisa, N. (2024). Budaya Organisasi dan Dinamika Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 518-523.

- Muhammad, ridwan, m. R. F. (2024). Transformasi digital dan kinerja: kajian peran budaya organisasi, kompetensi digital, strategi bisnis di bisnis telekomunikasi. 13(1), 48–58.
- Rachmatika, A., Handoko, V. R., & Wahyudi, E. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur. *PRAJA observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik* (e-ISSN: 2797-0469), 4(02), 36-50.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson
- Rosdiana, D., & Ahmaludin. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi & Kualitas SDM terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Daerah Kab. Pringsewu*.
- Sa'adah, L., & Alamsyah, A. Z. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja dan komitmen kerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Sari, N. M. P., & Ayu, I. G. A. (2021). *Pengaruh Human Resource Development dan Organizational Culture terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pemadam Kebakaran di Tabanan*.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia & produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., & Safrizal, H. B. A. (2023). Systematic literature review: Peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(4).
- Silalahi, T. H. S. (2021). *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Credit Union Abadi Ajibata*.
- Singodimedjo, M. (2000). *Buku praktis mengembangkan SDM*. Laksana.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwandi. (2023). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

sektor publik. *Nusantara: Jurnal Ilmiah UM-Tapsel*.

Tahar, A., Setiadi, P. B., Rahayu, S., Stie, M. M., & Surabaya, M. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380-12394.

Thomas, D. C., & Inkson, K. (2004). *Cultural intelligence: People skills for global business*. Berrett-Koehler.

Wahyuni, S., & Prasetyo, A. (2022). *Work Engagement, Komitmen Organisasi, dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial*.

Wibowo. (2016). *Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. RajaGrafindo Persada.

Wijaya, S. (2022). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan retensi karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 199-213.

Zulfikar, A. (2024). Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Salmanda Jaya Utama. *Maeswara Journal of Management and Entrepreneurship Research*, 2(4), 144–156.