Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
6 (1) 2026, Page 16931-16937

Internalisasi Nilai Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai

Nuraini
Universitas Wira Bhakti, Makassar Indonesia
Corresponding Author Nuraini, E-Mail: hjnuraini@gmail.com

Published: Januari, 2026

ABSTRACT

The study purpose was to analyze the internalization of organizational culture values in improving employee work discipline. Organizational culture plays an important role in shaping employees' attitudes and behaviors in carrying out their duties and responsibilities within an organization. Strong cultural values can encourage employees to work more responsibly, comply with organizational rules, and maintain professionalism in the workplace. Therefore, the internalization of organizational culture values becomes an important strategy to create disciplined employees and improve organizational performance. Materials and methods. This study used a qualitative approach with a descriptive research design. The research was conducted at PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo) located in Makassar. Informants were selected using purposive sampling techniques consisting of organizational leaders and several employees who were considered to have knowledge and experience regarding the implementation of organizational culture. Data collection techniques included in-depth interviews, observation, and documentation. The collected data were analyzed using interactive analysis techniques consisting of data reduction, data display, and conclusion drawing. To ensure the validity of the data, this study applied source triangulation and method triangulation. Results. The results show that the internalization of organizational culture values at PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo) located in Makassar is carried out through the socialization of organizational values, leadership example, and the implementation of organizational rules and policies. Leaders play an important role in providing direction and examples of disciplined behavior to employees. The findings also indicate that employees who understand and accept the organizational cultural values tend to demonstrate better work discipline, such as punctuality, responsibility in completing tasks, and compliance with work procedures implemented at PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo) in Makassar. Conclusions. The study concludes that the internalization of organizational culture values at PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo) located in Makassar significantly contributes to improving employee work discipline. Strengthening organizational culture through continuous communication, leadership role modeling, and consistent implementation of organizational rules can create a more disciplined, professional, and productive work environment. These findings highlight the importance of organizational culture as a strategic tool for enhancing employee behavior and overall organizational effectiveness at PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo) in Makassar.

Keywords: Organizational Culture, Value Internalization, Work Discipline, Employees, Human Resource Management.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan organisasi yang semakin ketat, setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu bekerja secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi karena keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya (Raflian, 2022). Oleh karena itu, organisasi perlu membangun sistem manajemen yang mampu mendorong terciptanya perilaku kerja yang positif, salah satunya melalui pembentukan budaya organisasi yang kuat (Salsabilah et al., 2022). Budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai identitas organisasi, tetapi juga sebagai pedoman perilaku yang mengarahkan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Raflian, 2022).

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang mempengaruhi cara mereka berpikir, bersikap, dan bertindak

dalam lingkungan kerja. Nilai-nilai budaya organisasi yang terinternalisasi dengan baik dapat membentuk pola perilaku kerja yang konsisten, termasuk dalam hal kedisiplinan kerja (Samsudin et al., 2021). Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi karena disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, serta tanggung jawab pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Bakhri et al., 2025). Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menunjukkan sikap tepat waktu, mematuhi aturan, serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Namun demikian, dalam praktiknya masih banyak organisasi yang menghadapi permasalahan terkait rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai. Fenomena seperti keterlambatan hadir, ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, rendahnya kepatuhan terhadap aturan kerja, serta kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan masih sering ditemukan di berbagai instansi, baik di sektor publik maupun swasta (Setyawati et al., 2024). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa upaya peningkatan disiplin kerja tidak hanya cukup dilakukan melalui penerapan aturan atau sanksi semata, tetapi juga perlu didukung oleh proses internalisasi nilai-nilai budaya organisasi yang kuat(Siswanto et al., 2022).

Internalisasi nilai budaya organisasi merupakan proses penanaman dan pembentukan pemahaman nilai-nilai organisasi kepada seluruh anggota organisasi sehingga nilai tersebut menjadi bagian dari sikap dan perilaku individu dalam bekerja (Nursyifa et al., 2023). Proses internalisasi ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti sosialisasi nilai organisasi, keteladanan pimpinan, pembiasaan perilaku kerja, serta sistem penghargaan dan sanksi yang konsisten (Hasanah et al., 2024). Ketika nilai-nilai organisasi seperti integritas, tanggung jawab, komitmen, dan profesionalisme telah tertanam dalam diri pegawai, maka pegawai akan secara sadar menjalankan aturan dan norma kerja tanpa harus selalu diawasi secara ketat (Aulia & Ali, 2024).

Dengan demikian, internalisasi nilai budaya organisasi memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin. Nilai-nilai yang tertanam dalam budaya organisasi akan menjadi pedoman bagi pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari (Fatimah, 2022). Pegawai tidak hanya bekerja karena adanya aturan formal, tetapi juga karena adanya kesadaran internal untuk menjalankan tugas secara profesional dan bertanggung jawab. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan (Anggreni & Dewi, 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa budaya organisasi yang kuat dan terinternalisasi dengan baik berpotensi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian mengenai internalisasi nilai budaya organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai menjadi penting untuk dilakukan guna memahami bagaimana proses penanaman nilai budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku disiplin pegawai dalam lingkungan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi dalam merumuskan strategi penguatan budaya organisasi sebagai upaya meningkatkan disiplin kerja serta kinerja pegawai secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam proses internalisasi nilai-nilai budaya organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo) yang berlokasi di Makassar. Pemilihan objek penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan tersebut memiliki sistem budaya organisasi yang diterapkan dalam aktivitas kerja pegawai serta berperan penting dalam pengelolaan layanan kepelabuhanan di Makassar.

Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap mengetahui dan memahami penerapan budaya organisasi dalam lingkungan kerja, seperti pimpinan, kepala bagian, dan beberapa pegawai.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai pemahaman dan penerapan nilai budaya organisasi, sedangkan observasi dilakukan untuk melihat secara langsung

perilaku disiplin pegawai dalam aktivitas kerja. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian melalui berbagai dokumen yang berkaitan dengan peraturan dan kebijakan organisasi.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai peran internalisasi nilai budaya organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa internalisasi nilai budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku disiplin kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan yang terdiri dari pimpinan dan pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo) yang berada di Makassar, diperoleh informasi bahwa nilai-nilai budaya organisasi telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai melalui berbagai kegiatan seperti rapat rutin, pengarahan pimpinan, serta penerapan aturan kerja yang jelas. Nilai-nilai yang ditekankan dalam budaya organisasi antara lain tanggung jawab, integritas, kedisiplinan, dan komitmen terhadap pekerjaan.

Proses internalisasi nilai budaya organisasi dilakukan melalui beberapa cara, yaitu sosialisasi nilai organisasi, keteladanan pimpinan, serta penerapan sistem aturan dan pengawasan kerja. Pimpinan organisasi berperan penting dalam memberikan contoh perilaku disiplin, seperti datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta mematuhi peraturan yang berlaku. Keteladanan tersebut secara tidak langsung menjadi contoh bagi pegawai lain dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Selain itu, hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Makassar telah menunjukkan tingkat disiplin kerja yang cukup baik. Hal ini terlihat dari tingkat kehadiran pegawai yang relatif tinggi, kepatuhan terhadap jam kerja, serta pelaksanaan tugas yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa pegawai yang terkadang kurang konsisten dalam mematuhi aturan kerja, seperti keterlambatan hadir atau menunda penyelesaian pekerjaan.

Dokumen organisasi yang diperoleh juga menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki berbagai kebijakan yang berkaitan dengan penegakan disiplin kerja, seperti peraturan kehadiran, standar operasional prosedur (SOP), serta sistem evaluasi kinerja pegawai. Kebijakan tersebut menjadi bagian dari upaya organisasi dalam memperkuat penerapan budaya kerja yang disiplin di lingkungan PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo).

Pembahasan

Proses Internalisasi Nilai Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu elemen penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai dalam suatu organisasi. Nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Saputra et al., 2020). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada salah satu instansi PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo) di Makassar, proses internalisasi nilai budaya organisasi dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu sosialisasi nilai organisasi, pembiasaan perilaku kerja, serta penguatan melalui aturan dan kebijakan organisasi.

Sosialisasi nilai budaya organisasi dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti rapat kerja, pengarahan pimpinan, serta kegiatan pembinaan pegawai. Dalam kegiatan tersebut pimpinan organisasi menyampaikan nilai-nilai dasar yang menjadi pedoman dalam bekerja, seperti integritas, tanggung jawab, kedisiplinan, profesionalisme, dan komitmen terhadap tugas. Melalui sosialisasi ini pegawai diharapkan dapat memahami visi, misi, serta nilai-nilai yang dianut oleh organisasi (Ramadhani & Kuswinarno, 2024).

Selain sosialisasi, proses internalisasi juga dilakukan melalui pembiasaan perilaku kerja. Pembiasaan ini terjadi ketika nilai-nilai budaya organisasi diterapkan secara konsisten dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pegawai yang terbiasa bekerja sesuai dengan nilai-nilai organisasi akan secara otomatis menjadikan nilai tersebut sebagai bagian dari sikap dan perilaku mereka. Dengan demikian, nilai budaya

organisasi tidak hanya menjadi konsep formal, tetapi benar-benar menjadi budaya kerja yang hidup dalam organisasi.

Penguatan nilai budaya organisasi juga dilakukan melalui penerapan aturan dan kebijakan organisasi. Organisasi biasanya memiliki peraturan terkait disiplin kerja, standar operasional prosedur (SOP), serta sistem evaluasi kinerja pegawai. Aturan tersebut menjadi instrumen yang mendukung penerapan budaya organisasi agar dapat berjalan secara efektif. Ketika aturan diterapkan secara konsisten dan adil, pegawai akan lebih mudah memahami pentingnya menjalankan nilai-nilai organisasi dalam pekerjaan mereka (M et al., 2024).

Peran Kepemimpinan dalam Internalisasi Budaya Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam proses internalisasi nilai budaya organisasi. Pimpinan tidak hanya bertugas menyampaikan nilai-nilai organisasi kepada pegawai, tetapi juga harus mampu menjadi teladan dalam penerapan nilai tersebut. Keteladanan pimpinan menjadi faktor yang sangat berpengaruh dalam membentuk perilaku pegawai, karena pegawai cenderung meniru sikap dan tindakan yang ditunjukkan oleh pemimpin mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, diketahui bahwa pimpinan organisasi secara aktif memberikan arahan kepada pegawai mengenai pentingnya menjaga kedisiplinan dalam bekerja. Pimpinan juga berusaha menunjukkan sikap disiplin melalui perilaku seperti datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, serta mematuhi aturan organisasi. Sikap tersebut memberikan contoh nyata bagi pegawai sehingga mereka terdorong untuk menerapkan perilaku yang sama dalam lingkungan kerja.

Peran pimpinan juga terlihat dalam upaya membangun komunikasi yang baik dengan pegawai. Komunikasi yang efektif memungkinkan pimpinan untuk menyampaikan nilai-nilai organisasi secara jelas dan memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja secara disiplin. Selain itu, pimpinan juga berperan dalam memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja dan kedisiplinan yang baik. Penghargaan tersebut dapat menjadi motivasi bagi pegawai lain untuk meningkatkan disiplin kerja mereka (Hendriarto et al., 2025).

Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif menjadi salah satu faktor kunci dalam keberhasilan proses internalisasi nilai budaya organisasi. Pimpinan yang mampu memberikan teladan, arahan, serta motivasi kepada pegawai akan lebih mudah membangun budaya kerja yang positif dalam organisasi.

Implementasi Nilai Budaya Organisasi dalam Aktivitas Kerja

Implementasi nilai budaya organisasi dapat dilihat dari bagaimana pegawai menerapkan nilai-nilai tersebut dalam aktivitas kerja sehari-hari. Berdasarkan hasil observasi di instansi PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Makassar dalam penelitian ini, sebagian besar pegawai telah menunjukkan perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai budaya organisasi. Hal ini terlihat dari tingkat kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta komitmen dalam menjalankan pekerjaan.

Pegawai yang memiliki pemahaman yang baik terhadap nilai budaya organisasi cenderung memiliki kesadaran yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya. Mereka tidak hanya bekerja karena adanya aturan formal, tetapi juga karena adanya kesadaran internal untuk menjalankan pekerjaan dengan baik. Kesadaran tersebut merupakan hasil dari proses internalisasi nilai budaya organisasi yang telah berlangsung dalam lingkungan kerja (Yohana et al., 2024).

Selain itu, implementasi budaya organisasi juga terlihat dari adanya kerja sama yang baik antarpegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Nilai-nilai seperti saling menghargai, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tujuan organisasi mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih profesional dan produktif. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya mempengaruhi perilaku individu, tetapi juga mempengaruhi hubungan kerja dalam organisasi secara keseluruhan (Sentoso, 2024).

Dengan adanya implementasi nilai budaya organisasi yang baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih disiplin, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja organisasi.

Pengaruh Internalisasi Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, serta tanggung jawab pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, internalisasi nilai budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai (Madjidu et al., 2022).

Pegawai yang memahami dan menerima nilai-nilai budaya organisasi cenderung memiliki kesadaran yang lebih tinggi dalam mematuhi aturan kerja. Mereka lebih mampu mengatur waktu kerja dengan baik, menyelesaikan tugas sesuai dengan target, serta menjaga tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku yang dapat membentuk sikap disiplin dalam diri pegawai (Simbolon, 2021).

Selain itu, budaya organisasi juga berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial dalam lingkungan kerja. Ketika nilai-nilai budaya organisasi telah diterima secara bersama oleh anggota organisasi, maka setiap pegawai akan merasa memiliki tanggung jawab untuk menjaga nilai-nilai tersebut. Kondisi ini dapat mendorong pegawai untuk saling mengingatkan dan menjaga kedisiplinan dalam bekerja.

Dengan demikian, internalisasi nilai budaya organisasi dapat menjadi salah satu strategi efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Organisasi yang memiliki budaya kerja yang kuat akan lebih mudah menciptakan pegawai yang disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan.

Tantangan dalam Internalisasi Budaya Organisasi

Meskipun internalisasi nilai budaya organisasi memberikan banyak manfaat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, proses ini tidak selalu berjalan dengan mudah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa tantangan yang dihadapi dalam proses internalisasi budaya organisasi.

Salah satu tantangan yang ditemukan adalah adanya perbedaan tingkat pemahaman pegawai terhadap nilai-nilai budaya organisasi. Tidak semua pegawai memiliki tingkat pemahaman yang sama mengenai pentingnya penerapan nilai budaya organisasi dalam pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan adanya perbedaan perilaku kerja di antara pegawai.

Selain itu, faktor kebiasaan kerja yang telah terbentuk sebelumnya juga dapat mempengaruhi keberhasilan proses internalisasi budaya organisasi. Pegawai yang telah terbiasa bekerja dengan pola tertentu terkadang membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai budaya organisasi yang baru. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan pembinaan secara berkelanjutan agar pegawai dapat memahami dan menerapkan nilai-nilai budaya organisasi secara konsisten (Liana, 2020).

Organisasi juga perlu memperkuat komunikasi internal serta memberikan pelatihan yang berkaitan dengan penguatan budaya kerja. Dengan adanya upaya tersebut, diharapkan proses internalisasi nilai budaya organisasi dapat berjalan lebih efektif sehingga mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai secara berkelanjutan (Bakhri et al., 2025).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa internalisasi nilai budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku disiplin kerja pegawai. Organisasi yang mampu menanamkan nilai-nilai budaya secara efektif akan lebih mudah menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, profesional, dan produktif. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi perlu menjadi salah satu strategi utama dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Internalisasi Nilai Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo) yang berada di Makassar, dapat disimpulkan bahwa internalisasi nilai budaya organisasi memiliki peran yang penting dalam membentuk perilaku disiplin kerja pegawai. Proses internalisasi nilai budaya organisasi dilakukan melalui sosialisasi nilai-nilai organisasi, pembiasaan perilaku kerja, serta penerapan aturan dan kebijakan organisasi yang mendukung terciptanya budaya kerja yang positif. Selain itu, pimpinan organisasi di PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo) memiliki peran strategis dalam proses internalisasi nilai budaya organisasi melalui keteladanan, pengarahan, serta komunikasi yang efektif kepada pegawai. Keteladanan pimpinan dalam menerapkan nilai-nilai organisasi mampu mendorong pegawai untuk meniru dan

menerapkan perilaku disiplin dalam lingkungan kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penerapan nilai budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kesadaran pegawai dalam mematuhi aturan kerja, melaksanakan tugas secara bertanggung jawab, serta menjaga komitmen terhadap pekerjaan. Dengan demikian, internalisasi nilai budaya organisasi tidak hanya memperkuat identitas organisasi, tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu terus memperkuat proses internalisasi nilai budaya organisasi melalui pembinaan, komunikasi yang efektif, serta penerapan aturan kerja yang konsisten agar tercipta lingkungan kerja yang lebih disiplin, profesional, dan produktif di lingkungan PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo).

REFERENCES

Anggreni, I. G. A. P., & Dewi, L. G. K. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM dan Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan dengan Komitmen Organisasi sebagai Pemoderasi. *Akuntansi Profesi*, *13*(2), 490–500. https://doi.org/10.23887/jippg.v3i2

Aulia, R. Z., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kekuatan Organisasi , Sumber Daya Manusia dan Inovasi terhadap Strategi Kinerja Perusahaan. *JGSP : Jurnal Greenation Sosial Dan Politik*, *3*(1), 1–14. https://doi.org/10.38035/jgsp.v3i1

Bakhri, S., Buchori, & Mauladani, A. (2025). Literasi Digital Guru di Era Digital: Dampak Kepemimpinan Melayani dan Budaya Organisasi Adaptif terhadap Penguatan SDM. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, *14*(03), 1390–1401.

Fatimah, A. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Budaya Oganisasi Terhadap Produktivitas Sdm Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekobis Dewantara*, *5*(2), 215–224.

Hasanah, M., Tulhusnah, L., & Fandiyanto, R. (2024). Pengaruh Kualitas SDM, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Non ASN di UPT Puskesmas Mangaran. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, *3*(3), 529–543.

Hendriarto, P., Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). Peran Kepemimpinan Adaptif dalam Meningkatkan Efektivitas Strategi SDM. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*, *03*(04), 961–972.

Liana, Y. (2020). Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial*, *07*(01). https://doi.org/10.30587/manajerial.v7i1.1311

M, V. G., Lay, A. C., Hardini, A. T. H., & Rizky, B. A. (2024). Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi. *Bintang Manajemen (JUBIMA)*, *2*(2), 144–155. https://doi.org/3135

Madjidu, A., Usu, I., & Yakup. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Semangat Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *JESYA : Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *5*(1), 444–462. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1. 598

Nursyifa, P., Syalasya, T., & Julvina, V. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi , Kualitas SDM , Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, *1*(2), 48–59.

Raflian, M. D. J. (2022). Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Manfaatnya bagi Organisasi. *Applied Business and Administration Journa*, *1*(2), 10–16.

Ramadhani, A. A. F., & Kuswinarno, M. (2024). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia: Kunci Keberhasilan Organisasi di Tengah Persaingan Global. *Media Akademik (JMA)*, *2*(11).

Salsabilah, F., Setiawan, M. F., & Whardani, S. P. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia: Lingkungan External, Keputusan-Keputusan Organisasional, Persediaan Karyawan (Literature Review MSDM). *JIHHP : Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, *2*(2), 141–149. https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i2

Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2021). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *10*(September), 167–186. https://doi.org/: https://doi.org/10.5281/zenodo.13848195

Saputra, R. T., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, dan Audit SDM terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, *4*(1), 90–99.

Sentoso, A. S. S. R. (2024). Program Praktik Kerja dalam Optimalisasi Struktur Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan : Pendekatan Manajemen SDM pada PT . Sukses Jaya Gemilang. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Mentari*, *1*(5), 140–150.

Setyawati, Z., Iza, J. H. M., & Ismail, I. (2024). Manajemen Kinerja dalam Konteks Pengembangan SDM pada Organisasi: Menghubungkan Tujuan Organisasi dengan Pencapaian Individu. *Media Akademik (JMA)*, *2*(12). https://doi.org/10.62281

Simbolon, S. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Cityhall Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, *21*(2), 232–245.

Siswanto, H. T., Ridwan, M., & Ayu, I. W. (2022). Manajemen Sumberdaya Manusia Berkelanjutan Dalam Organisasi. *JRKTL : Jurnal Riset Kajian Teknologi & Lingkungan*, *5*(2), 96–105.

Yohana, R., Qadri, H. Al, & Nellitawati. (2024). Peran sumber daya manusia dalam mendorong inovasi organisasi. *Academy of Social Science and Global Citizenship Journal*, *3*(2), 59–67.