

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUPUK INDONESIA LOGISTIK JAKARTA BARAT

Sekar Adik Pembayun dan Syarifuddin

Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia

Email: sekara.pem@gmail.com dan syarifuddin1960@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima

28 Januari 2021

Diterima dalam bentuk revisi

12 Februari 2021

Diterima dalam bentuk revisi

Keywords:

organizational culture;
employee performance; HR
management; employee
training

ABSTRACT

This research aims as an object to know the influence of organizational culture and training on employee performance. Data of PT Pupuk Indonesia Logistik shows unstable performance results and has decreased in 2017, this decrease is estimated to be due to the number of new employees entering that year so that it takes time for adjustments. The research method used here is quantitative method, namely by using numbers and statistical analysis. The relationship between variables is causal where there is causation, from this research is organizational culture and training that affects employee performance. The analysis method used is multiple linear regression. The results showed that organizational culture and training together influenced employee performance by 68.8% based on data processing using determinant coefficients. This study also showed that organizational culture has more role than training in improving employee performance by getting 85.2% and percent for training 79.1%. From this research, it can be known that organizational culture and training have a positive effect on employee performance so that an organization is expected to pay attention to it ranging from design, application to implementation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan sebagai objek untuk mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Data PT. Pupuk Indonesia Logistik menunjukkan hasil kinerja yang belum stabil dan sempat mengalami penurunan pada tahun 2017, penurunan ini diperkirakan disebabkan karena pada tahun tersebut terdapat banyaknya karyawan baru yang masuk sehingga membutuhkan waktu untuk penyesuaian. Metode penelitian yang digunakan disini adalah metode kuantitatif, yaitu dengan menggunakan angka dan analisis statistik. Hubungan antar variabel adalah kausal

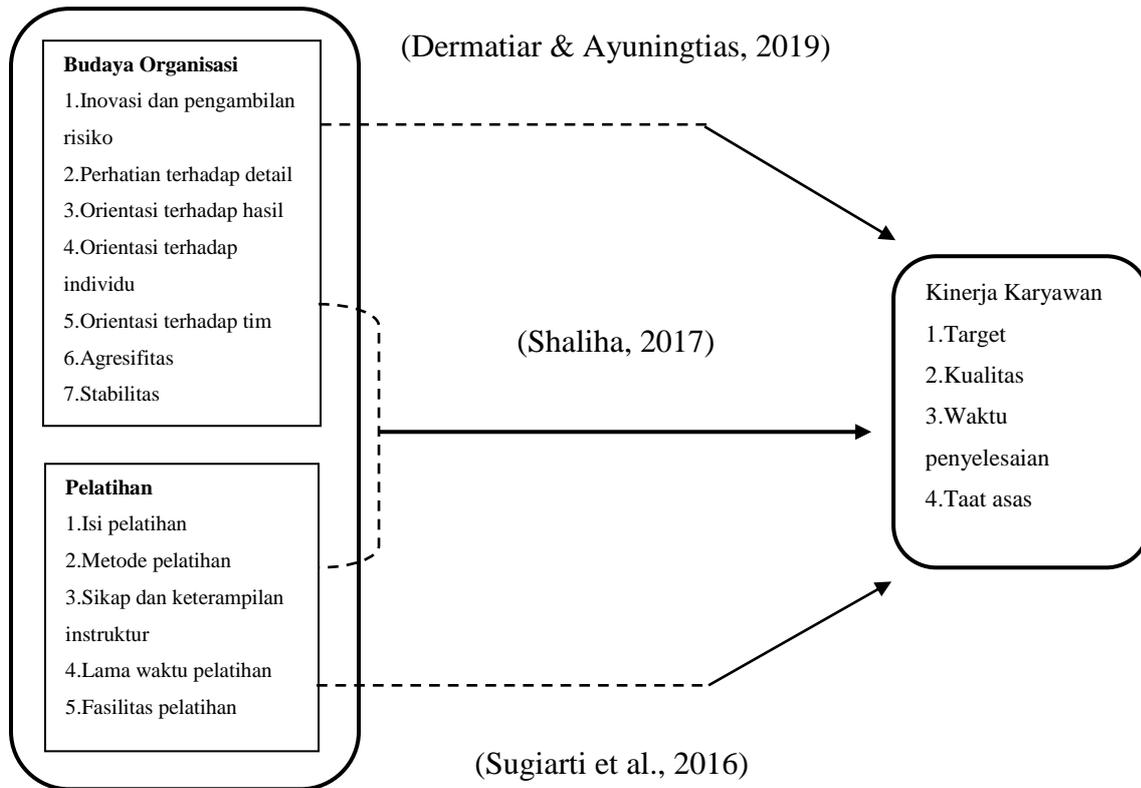
Kata kunci:
budaya organisasi; kinerja
karyawan; manajemen
SDM; pelatihan karyawan

dimana terdapat sebab akibat, dari penelitian ini yaitu budaya organisasi dan pelatihan yang berpengaruh kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan pelatihan bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 68,8% berdasarkan pengolahan data menggunakan koefisien determinasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran lebih dibandingkan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mendapat persentase 85,2% dan persentase untuk pelatihan 79,1%. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga suatu organisasi diharapkan memperhatikan hal tersebut mulai dari perancangan, penerapan hingga pelaksanaannya.

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi dinilai dari bagaimana manajemen sumber daya manusia di dalamnya berjalan (Hanggraeni, 2012). Hasil kerja dari organisasi dilihat berdasarkan hasil kinerja karyawannya. Pada PT. Pupuk Indonesia Logistik kinerja karyawan yang dihasilkan pada tiga tahun terakhir belum memenuhi target secara maksimal, bahkan pada tahun 2017 perusahaan mengalami penurunan kinerja dari 94,62% pada tahun 2016 turun menjadi 84,50%. Hasil kinerja karyawan erat kaitannya dengan sumber daya manusia didalamnya, maka penurunan hasil tersebut bisa dikatakan akibat dari sumber daya manusia yang belum maksimal dalam melaksanakan pekerjaan. Pada tahun 2017 terdapat beberapa karyawan baru yang masuk sehingga mengalami masa penyesuaian pekerjaan, selain itu sebagai perusahaan yang bergerak dibidang logistik PT. Pupuk Indonesia Logistik yang memprioritaskan pengangkutan pupuk hasil produksi anak perusahaan PT. Pupuk Indonesia pada tahun tersebut mengalami penurunan kegiatan disebabkan pemakaian pupuk urea di beberapa wilayah yang berkurang karena masalah dalam pertanian. Untuk mengatasi hal tersebut perusahaan mengembangkan usaha dengan menambahkan pengangkutan diluar pupuk urea. Pengembangan ini memerlukan persiapan baik di armada kapal maupun sumber daya manusia didalamnya, diantara persiapan tersebut adalah pelatihan untuk karyawan. Selain itu perusahaan yang dikelola menurut *Good Corporate Governance* keharmonisan dan kerja sama antar karyawan perlu diperhatikan, salah satunya dalam penerapan budaya organisasi pada masing-masing individu (Claessens, 2006).

Berdasarkan tujuan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kerangka pemikiran berikut ini:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya dengan variabel yang sama pada penelitian ini menunjukkan belum adanya pengaruh budaya organisasi dan pelatihan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya hanya menjelaskan pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan objek PT. Pupuk Indonesia Logistik. Seperti pada penelitian yang dilakukan (Alindra, 2017) yang menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga penelitian yang dilakukan (Amanda et al., 2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian tersebut hanya menunjukkan bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Yulianti, 2015) menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini hanya menunjukkan bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Meski begitu penelitian yang sudah ada tersebut dapat dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Dengan adanya penelitian ini dapat diketahui bagaimana budaya organisasi dan pelatihan yang mampu mendorong kinerja karyawan, bagaimana seharusnya budaya organisasi dan pelatihan diterapkan dan dilaksanakan sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan. Mengetahui bahwasannya budaya organisasi dan pelatihan memiliki

peran penting dalam perusahaan sehingga harus diperhatikan mulai dari persiapan, penerapan hingga pelaksanaan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik Jakarta Barat. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama dan berpengaruh positif yang artinya semakin baik pelaksanaan budaya organisasi dan pelatihan maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Dimana pada penelitian ini ditemukan bahwa pada variabel budaya organisasi dimensi yang memiliki pengaruh besar adalah stabilitas dalam indikator bertindak jujur dalam bekerja, untuk variabel pelatihan dimensi yang berpengaruh besar adalah isi pelatihan dalam indikator isi pelatihan sesuai dengan tujuan adanya adanya pelatihan, dari pelaksanaan kedua variabel tersebut menghasilkan kinerja karyawan yang sangat baik dan didominasi oleh dimensi target dalam indikator menerima tantangan baru dalam pekerjaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu data penelitian berupa angka dari kuesioner yang disebarakan pada sampel penelitian (Sugiyono, 2015). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana seluruh karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik yang merupakan populasi sebanyak 60 karyawan digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan secara primer dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian yaitu karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik. Selain itu, untuk mendukung penelitian digunakan data sekunder yang didapat melalui halaman *web* perusahaan dan referensi dari buku ataupun jurnal. Kemudian dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dalam penelitian valid atau sebaliknya. Hal ini berpengaruh pada data yang dihasilkan selanjutnya. Selanjutnya, uji reliabilitas untuk mengetahui apakah data yang didapat bersifat reliabel sehingga bisa digunakan sebagai data penelitian. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yaitu peneliti mendeskripsikan data yang terkumpul (Sholikhah, 2016). Setelah itu, dilakukan uji normalitas dengan menggunakan aplikasi SPSS untuk mengetahui apakah variabel penelitian terdistribusi normal atau sebaliknya dengan patokan nilai signifikansi 0,05 untuk distribusi normal, jika lebih kecil dari 0,05 maka tidak normal (Pramesti, 2015). Melakukan uji heterokedastisitas untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas atau sebaliknya pada data penelitian tersebut. Kemudian melakukan analisis regresi linier berganda, analisis jenis ini digunakan jika penelitian memiliki dua variabel bebas, pada penelitian ini variabel bebas adalah budaya organisasi dan pelatihan sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Dari hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bagaimana sifat budaya organisasi maupun pelatihan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki dua variabel bebas dan satu variabel terikat sehingga menggunakan uji hipotesis parsial dan uji hipotesis simultan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian, Uji hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang digunakan dalam penelitian dapat diterima atau tidak,

yaitu hipotesis yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya ada uji hipotesis secara simultan (uji f) dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak, yaitu hipotesis yang mengatakan adanya pengaruh secara simultan/bersama-sama budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Melakukan uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas yaitu budaya organisasi dan pelatihan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Sebelum dilakukan pengolahan data lebih lanjut, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas untuk mengetahui apakah indikator valid yang berarti dapat digunakan atau sebaliknya.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No. Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,650	0,254	Valid
2	0,749	0,254	Valid
3	0,741	0,254	Valid
4	0,774	0,254	Valid
5	0,748	0,254	Valid
6	0,812	0,254	Valid
7	0,728	0,254	Valid
8	0,716	0,254	Valid
9	0,709	0,254	Valid
10	0,635	0,254	Valid
11	0,830	0,254	Valid
12	0,812	0,254	Valid
13	0,695	0,254	Valid
14	0,762	0,254	Valid
15	0,821	0,254	Valid
16	0,804	0,254	Valid
17	0,853	0,254	Valid
18	0,874	0,254	Valid
19	0,805	0,254	Valid
20	0,808	0,254	Valid
21	0,735	0,254	Valid
22	0,663	0,254	Valid
23	0,797	0,254	Valid
24	0,816	0,254	Valid
25	0,695	0,254	Valid
26	0,679	0,254	Valid
27	0,723	0,254	Valid
28	0,840	0,254	Valid
29	0,843	0,254	Valid
30	0,876	0,254	Valid
31	0,783	0,254	Valid
32	0,892	0,254	Valid

Data Olahan Penulis

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid, dikarenakan hasil dari seluruh r hitung lebih besar dari r tabel. Menunjukkan bahwa indikator dapat digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui indikator yang digunakan reliabel atau sebaliknya.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Cronbach's Alpha	NOf Items
0,935	14

Data Hasil Olahan SPSS

Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator pada variabel budaya organisasi adalah reliabel dengan hasil $0,935 > 0,06$.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Cronbach's Alpha	N Of Items
0,934	10

Data Hasil Olahan SPSS

Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator dalam variabel pelatihan adalah reliabel dengan hasil $0,934 > 0,06$.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N Of Items
0,913	8

Data Hasil Olahan SPSS

Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa indikator pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel dengan hasil $0,913 > 0,06$. Berikut ini menunjukkan hasil yang didapat melalui penyebaran kuesioner pada karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik.

Tabel 5
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Budaya Organisasi

No	Dimesi	Skor Total	Skor Ideal	Rata-rata
1.	Inovasi dan pengambilan risiko	508	600	84,6%
2.	Perhatian terhadap detail	514	600	85,6%
3.	Orientasi terhadap hasil	511	600	85,1%
4.	Orientasi terhadap individu	492	600	82%
5.	Orientasi terhadap tim	519	600	86,5%
6.	Agresifitas	512	600	85,3%
7.	Stabilitas	526	600	87,6%
Total		3582	4200	85,2%

Data Olahan Penulis,2020

Pada variabel budaya organisasi menunjukkan hasil dari rekapitulasi tanggapan responden sebesar 85,2% berada pada kategori sangat baik berdasarkan garis kontinum yang digunakan menandakan bahwa budaya organisasi pada perusahaan berjalan sangat baik. Selanjutnya, rekapitulasi tanggapan respoonden terkait variabel pelatihan.

Tabel 6
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Pelatihan

No	Dimesi	Skor Total	Skor Ideal	Persentase
1.	Isi pelatihan	485	600	80,8%
2.	Metode pelatihan	471	600	78,5%
3.	Sikap & keterampilan instruktur	481	600	80,1%
4.	Lama waktu pelatihan	457	600	76,1%
5.	Fasilitas pelatihan	479	600	79,8%
Total		2373	3000	79,1%

Data Olahan Penulis,2020

Variabel pelatihan dalam hasil rekapitulasi tanggapan responden menunjukkan skor sebesar 79,1% dimana skor tersebut berada pada kategori baik berdasarkan garis kontinum penelitian ini, hal ini menandakan bahwa pelatihan yang dilaksanakan perusahaan berjalan dengan baik.

Berikut ini tabel yang menunjukkan tanggapan responden terkait variabel kinerja karyawan.

Tabel 7
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

No	Dimesi	Skor Total	Skor Ideal	Persentase
1.	Target	515	600	85,8%
2.	Kualitas	503	600	83,8%
3.	Waktu penyelesaian	501	600	83,5%

4.	Taat asas	507	600	84,5%
	Total	2026	2400	84,4%

Data Olahan Penulis, 2020

Pada variabel kinerja karyawan hasil rekapitulasi tanggapan responden menunjukkan skor sebesar 84,4% yang berada pada kategori sangat baik dalam garis kontinum, sehingga menandakan bahwa kinerja karyawan yang dihasilkan sangat baik. Selanjutnya, terdapat uji normalitas untuk mengetahui distribusi data penelitian bersifat normal atau sebaliknya.

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93960430
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.092
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 ^c

Data Hasil Olahan SPSS

Dari data tersebut dapat diketahui hasil uji normalitas adalah 0,074 dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan data penelitian terdistribusi normal.

Berikut ini menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas pada data yang didapat dalam penelitian ini.

Tabel 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.866	2.501		1.146	.257
Budaya Organisasi	.010	.032	.041	.310	.758
Pelatihan	-.029	.035	-.108	-.814	.419

Data Hasil Olahan SPSS

Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa pada variabel budaya organisasi tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi $0,758 > 0,05$. Dan untuk variabel pelatihan juga menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas dengan nilai

signifikansi $0,419 > 0,05$. Hasil berdasarkan analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel bawah ini.

Tabel 10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.889	2.591		1.887	.064
Budaya Organisasi	.375	.048	.665	7.785	.000
Pelatihan	.164	.053	.265	3.106	.003

Data Hasil Olahan SPSS

Tabel tersebut menunjukkan hasil koefisien budaya organisasi 0,375 dengan sifat positif menandakan semakin baik penerapan budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan dan koefisien pelatihan 0,164 dengan sifat positif juga menandakan semakin baik pelaksanaan kegiatan pelatihan maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Selanjutnya terdapat hasil uji hipotesis untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian diterima atau tidak. Hipotesis pada penelitian ini adalah

H1: Terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik.

H2: Terdapat pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik.

H3: Terdapat pengaruh secara simultan budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik.

Tabel 11
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

No.	Variabel	t hitung	t tabel	Keputusan Hipotesis
1.	Budaya Organisasi	7,785	2,3022	Hipotesis diterima
2.	Pelatihan	3,106	2,3022	Hipotesis diterima

Data Olahan Penulis, 2020

Dari tabel tersebut dapat diketahui hasil dari $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima begitu juga hipotesis yang menyatakan adanya

pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik.

Tabel 12
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (uji f)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	488.772	2	244.386	62.758	.000 ^b
Residual	221.962	57	3.894		
Total	710.733	59			

Data Hasil Olahan SPSS

Tabel tersebut menunjukkan hasil dari f hitung adalah 62,758 yang lebih besar dari f tabel yaitu 3,15, sehingga memandakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara simultan budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik dapat diterima.

Berikut ini hasil untuk koefisien determinasi, yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi dan pelatihan untuk kinerja karyawan.

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.688	.677	1.97334

Data Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan hasil dari koefisien determinasi menunjukkan hasil dari R Square adalah 0,688 atau sebesar 68,8%, dapat dinyatakan bahwa sebesar 68,8% tersebut budaya organisasi dan pelatihan berkontribusi dalam kinerja karyawan dan untuk sisanya 31,2% diperoleh kontribusi dari faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Kontribusi yang diperoleh dari budaya organisasi dan pelatihan bisa dikatakan cukup besar.

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa budaya organisasi dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif pada kinerja karyawan. Dalam pelaksanaan budaya organisasi perusahaan tidak bisa hanya fokus pada pembentukan karakter individu tetapi juga orientasi perusahaan terhadap kesejahteraan individu masih perlu banyak dipertimbangkan, pada penelitian ini menunjukkan pada poin tersebut mendapat persentase rendah yang artinya karyawan beranggapan kesejahteraan perlu ditingkatkan. Dalam pelaksanaan program pelatihan persentase terendah didapat pada poin lama waktu pelatihan. Pelatihan merupakan wadah bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan sehingga diperlukan waktu yang cukup dalam mempelajari hal baru, maka

pelatihan sebaiknya dilakukan dalam jangka waktu yang mencukupi lebih dari satu hari. Selain itu pada variabel kinerja karyawan persentase rendah pada waktu penyelesaian yang menyatakan komitmen pada ketepatan waktu, dengan ini perusahaan diharapkan mampu melakukan pendekatan dengan karyawan untuk mencari solusi pada masalah ini seperti mendengar apa yang menjadi kendala karyawan dalam bekerja kemudian memberikan arahan yang tepat dan motivasi.

Dari penelitian ini dapat diketahui bagaimana pentingnya penerapan budaya organisasi yang baik dan program pelatihan untuk peningkatan kinerja karyawan yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang ada dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial pada budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $7,785 > 2,3022$. Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial pada pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis parsial menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,106 > 2,3022$. Kemudian berdasarkan tujuan utama penelitian ini mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi dan pelatihan secara simultan mampu mempengaruhi kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis simultan (uji f) menunjukkan nilai f hitung lebih besar dari f tabel yaitu $62,758 > 3,15$, selain itu hasil pengolahan menggunakan koefisien determinasi menunjukkan kontribusi sebesar 68,8% diberikan variabel budaya organisasi dan variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan yang sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BIBLIOGRAFI

- Alindra, A. I. (2017). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center*. EPrints UNY.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1–12.
- Claessens, S. (2006). Corporate Governance and Development. *The World Bank Research Observer*, 21(1), 91–122.
- Dermatiar, G., & Ayuningtias, H. G. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus terhadap Anggota Satpam Di PT. Semesta Multi Sekurindo). *EProceedings of Management*, 6(2).
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing.
- Pramesti, G. (2015). *Kupas Tuntas Data Penelitian dengan SPSS 22*. Elex Media Komputindo.
- Shaliha, M. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kota Makassar. *Skripsi, Program Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar*. Digilib. Uinsby. Ac. Id Digilib. Uinsby. Ac. Id.
- Sholikhah, A. (2016). Statistik Deskriptif dalam Penelitian Kualitatif. *Komunika: Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, 10(2), 342–362.
- Sugiarti, S., Hartati, T., & Amir, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Ardyta Aktuarial Jakarta. *Epigram*, 13(1).
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan. In *Jakarta : Mitra Wacana Merdeka* (pp. 286–288).
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggara Kutai Kartanegara. *E-Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900–910.