

***THE EFFECT OF COMPETENCE, TRAINING AND CORPORATE CULTURE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT WORLD INNOVATIVE
TELECOMUNICATION MEDAN (SOLE DISTRIBUTOR OF OPPO
SMARTPHONES)***

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN BUDAYA PERUSAHAAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WORLD INNOVATIVE
TELECOMUNICATION MEDAN
(DISTRIBUTOR TUNGGAL OPPO SMARTPHONE)**

Masro Iman Marbun¹, Hendry²
Universitas Prima Indonesia^{1,2}
hendry@unprimdn.ac.id²

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of Competence on Performance, know the effect of Training on Performance, know the influence of Corporate Culture on Performance and know the influence of Competence, Training, Company Culture simultaneously on employee performance of PT World Innovative Telecommunication Medan . This research was conducted at PT World Innovative Telecommunication Medan. The population is that all employees of PT World Innovative Telecommunication Medan are 183 people. The sampling technique is a saturated sample so that the size of the sample is 127 people. The results of the study were a t value_{calculating} Competencies $6,223 > 1,979$, t -values_{calculating} Training $3,623 > 1,979$ t values_{calculating} Corporate Culture $2,625 > 1,979$, and F values_{calculating} Competencies, Training, Corporate Culture simultaneously $91,606 > 2.493$ and the sig value < 0.05 . The conclusion of the study is Competence has a significant effect on Employee Performance where the sig value < 0.05 , Training has a significant effect on Employee Performance where the sig value < 0.05 , Company Culture has a significant effect on Employee Performance where the sig value is more < 0.05 and serentak Competence, Training, Corporate Culture have a significant influence on employee performance at PT World Innovative Telecommunication Medan where the sig value < 0.05

Keywords : *Competence, Training, Company Culture, Performance.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja, mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja, mengetahui pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja serta mengetahui pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Budaya Perusahaan secara serentak terhadap Kinerja Karyawan PT World Innovative Telecommunication Medan. Penelitian ini dilakukan di PT World Innovative Telecommunication Medan. Adapun populasi yaitu semua karyawan PT World Innovative Telecommunication Medan sebanyak 183 orang. Teknik penarikan sampel yaitu sampel jenuh sehingga besarnya sampel sebanyak 127 orang. Hasil penelitian adalah nilai t_{hitung} Kompetensi $6.223 > 1.979$, nilai t_{hitung}

Pelatihan $3.623 > 1,979$ nilai t_{hitung} Budaya Perusahaan $2.625 > 1.979$, serta nilai F_{hitung} Kompetensi, Pelatihan, Budaya Perusahaan secara serentak $91,606 > 2,493$ dan nilai $sig < 0,05$. Kesimpulan penelitian adalah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana nilai $sig < 0,05$, Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana nilai $sig < 0,05$, Budaya Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana nilai $sig < 0,05$ dan secara serentak Kompetensi, Pelatihan, Budaya Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Medan dimana nilai $sig < 0,05$.

Kata Kunci : Kompetensi, Pelatihan, Budaya Perusahaan, Kinerja.

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan ekonomi dan kemajuan teknologi saat ini, sumber daya adalah yang terpenting. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia, sumber daya manusia yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

PT World Innovative Telecommunication Medan (Distributor Tunggal Oppo Smartphone) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan distributor smartphone bermerek Oppo yang menjadi distributor tunggal untuk kota Medan dan sekitarnya.

Tabel 1 Data Penjualan PT World Innovative Telecommunication Medan Januari-Desember 2021

Bulan	Target Penjualan	Jumlah Penjualan	%
Januari	8,000,000,000	9,052,000,000	113.15%
Februari	8,000,000,000	9,365,000,000	117.06%
Maret	8,000,000,000	7,256,800,000	90.71%
April	8,000,000,000	7,105,050,000	88.81%
Mei	8,000,000,000	7,000,850,000	87.51%
Juni	8,000,000,000	6,402,500,000	80.03%
Juli	8,000,000,000	6,250,550,000	78.13%
Agustus	8,000,000,000	6,150,550,000	76.88%
September	8,000,000,000	6,000,550,000	75.01%
Oktober	8,000,000,000	6,652,000,000	83.15%
November	8,000,000,000	6,565,820,000	82.07%
Desember	8,000,000,000	6,250,000,000	78.13%

Sumber : PT. World Innovative Telecommunication Medan, 2021

Dari data penjualan terlihat bahwa perusahaan hanya mencapai target penjualan yang telah ditetapkan dari awal tahun pada bulan Januari dan Februari. Penurunan penjualan paling rendah terjadi di bulan Agustus sebesar 76.88%. Penurunan penjualan dikarenakan pada akhir tahun permintaan akan smartphone menurun karena belum adanya merek baru pada akhir tahun. Sedangkan penjualan tertinggi terjadi di awal tahun Januari dan Februari dikarenakan adanya permintaan yang meningkat karena adanya merek smartphone yang dijual pada awal tahun.

Kinerja menjadi hasil kerja dalam menjalankan tugas yang diberikan selama waktu tertentu (Kasmir, 2016).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014). kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di dalam organisasi (Torang, 2012). Pada kompetensi karyawan di perusahaan pada saat ini masih adalah kurang sesuai penempatan dan kualifikasi sering membuat karyawan keliru dalam menjalankan pekerjaan. Kompetensi yang kurang dari karyawan akan menyebabkan

penyelesaian pekerjaan menjadi kurang maksimal. Tidak sesuai pemahaman pekerjaan, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan akan mengakibatkan berbagai kesalahan di dalam menjalankan pekerjaan yang merugikan bagi perusahaan

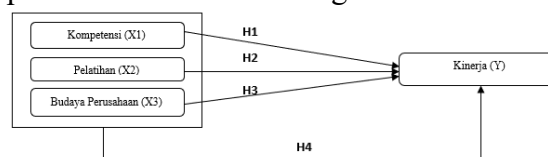
Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini (Rivai dan Sagala, 2013). Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang (Rivai dan Sagala, 2013). Pelatihan tidak diikuti oleh seluruh peserta karena dilaksanakan pada masa jam kerja yang mengganggu pelaksanaan pekerjaan dan ada jadwal pelatihan yang di luar jam kerja karyawan. Peserta diharuskan mengikuti pelatihan namun tidak ada sanksi apabila karyawan tidak hadir di perusahaan. Selain itu karyawan memberi tanggapan bahwa pelatih dan materi pelatihan dianggap kurang menarik sehingga terkesan pelatihan yang dilaksanakan membosankan. Tidak hadirnya seluruh peserta yang ditugaskan mengakibatkan masalah di dalam penerapan pelatihan itu sendiri di dalam pekerjaan dan menghambat proses kerja karyawan.

Budaya organisasi menjadi karakteristik dari organisasi, bukan dengan apa yang mereka yakini, namun budaya menjadi sifat dasar dalam deskriptif (Arianty, 2014). Budaya organisasi membentuk nilai nilai dari kinerja karyawan. Dengan budaya organisasi yang baik akan membuat organisasi mampu bekerja dengan nilai

(Sagita, 2018). Pada budaya organisasi di perusahaan saat ini memiliki masalah pada karyawan yang belum mengikuti peraturan kerja karyawan. Selain itu karyawan masih sering melakukan pelanggaran peraturan yang terjadi rutin pada setiap bulannya seperti tidak mengumpulkan laporan penjualan tepat waktu, tidak menaati peraturan kerja seperti berpakaian rapi, tidak mengikuti arahan pimpinan dan kurang berbahasa sopan dalam menjalankan pekerjaan.

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Penelitian *quantitative* berdasarkan angka merupakan penelitian yang dilakukan karena menggunakan analisa data statistik (Sugiyono, 2017).

Populasinya adalah karyawan di PT World Innovative Telecommunication Medan pada April 2022 – September 2022 yang berjumlah 183 karyawan. Dalam menentukan jumlah sampel penelitian, peneliti menggunakan rumus *slovin*. Dimana nilai toleransi (*error*) dinyatakan dalam persentase 5% rumus yang digunakan. Dapat diberikan kesimpulan bahwa sampel yang digunakan adalah 127 orang berdasarkan perhitungan *sampling slovin* dan 30 orang karyawan akan diambil dari sisa populasi untuk pengujian data validitas

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik-teknik seperti observasi, interview, dokumentasi kuisisioner. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari sumber asli, tanpa perantara. Data sekunder merupakan data pendukung dalam penelitian. Adapun contoh jenis dan sumber data sebagai berikut

1. Data primer terdiri dari: kuesioner
2. Data sekunder terdiri dari: data perusahaan, buku, penelitian terdahulu

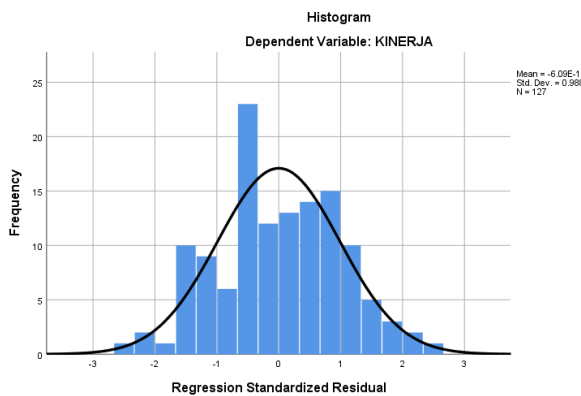
Adapun teknik analisa data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan bantuan alat statistic SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas.

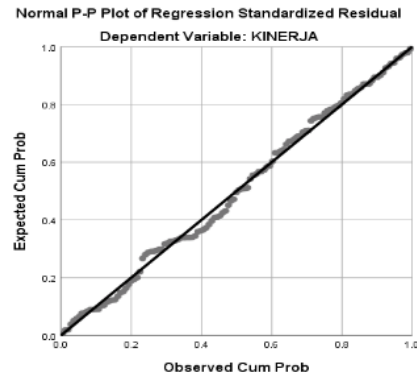


Gambar 1

Pengujian Normalitas Histogram

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan gambar grafik hisogram, data menyebar dan membentuk huruf U terbalik, hal ini berarti data berdistribusi normal. Uji Normalitas dengan menggunakan grafik normal plot adalah sebagai berikut.



Gambar 2. Pengujian Normalitas Normal P-P Plot

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data gambar grafik normal plot, titik-titik menyebar di sepanjang garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal. Uji Normalitas dengan menggunakan grafik histogram adalah sebagai berikut.

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dengan signifikan 5% (0,05) pada Tabel 3 berikut:

Tabel 2. Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25081870
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.046
	Negative	-.041
Test Statistic		.046
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data *kolmogorov-smirnov*, dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 dimana angka ini di atas tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. atau nilai *asympy.sig (2-tailed)* > 0,05 dengan

demikian nilai *Asymp.Sig* > 0,05 (0,200 > 0,05).

Uji Multikolinearitas

Berikut hasil uji multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMPETENSI	.894	1.119
PELATIHAN	.973	1.027
BUDAYA	.874	1.144
PERUSAHAAN		

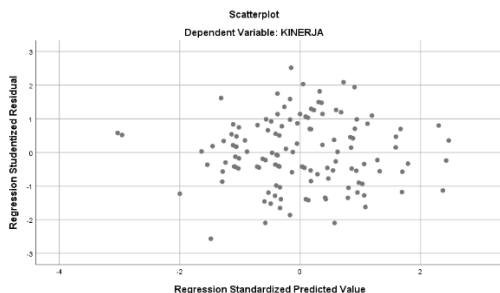
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data pada uji multikolinearitas, Nilai pada kolom *Collinearity Statistics* variabel independen memiliki nilai *Tolerance* < 0,10 dan VIF > 1,00 dimana nilai *Tolerance* seluruh variabel bebas masing-masing sebesar 0,894; 0,973; dan 0,874 > 0,10 sedangkan nilai VIF dari seluruh variabel bebas masing-masing sebesar 1.119; 1.027; dan 1.144 < 10,0, berarti dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Berikut hasil uji heterokedastisitas



Gambar 3. Pengujian Scatterplot

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data pada grafik *scatterplot*, bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini diasumsikan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi atau homoskedastisitas, sehingga model regresi sangat layak dipakai.

Untuk pengujian selanjutnya dengan menggunakan uji glejser sebagai berikut.

Tabel 4. Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.007	1.609		.626	.533
KOMPETENSI	.030	.043	.066	.695	.488
PELATIHAN	.039	.042	.084	.928	.355
BUDAYA	-.013	.049	-.026	-.272	.786
PERUSAHAAN					

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Pada hasil dari pengujian glejser menunjukkan bahwa nilai Sig yaitu 0.488;0.355;0.786 memiliki nilai > 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya gejala heterokedastisitas di dalam pengujian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut Ini Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.350	2.830		.830	.408
KOMPETENSI	.471	.076	.458	6.223	.000
PELATIHAN	.265	.073	.256	3.623	.000
BUDAYA	.224	.085	.196	2.625	.010
PERUSAHAAN					

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 15, persamaan regresi linier berganda adalah berikut:

$$Y = 2.350 + 0,471X_1 + 0,265X_2 + 0,224X_3 + 0$$

Adapun penjelasan dari persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

- Nilai konstanta. Nilai konstanta sebesar 2.350, hal ini menunjukkan bila nilai variabel bebas (X) berupa Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Perusahaan nilainya sebesar 0, atau variabel bebas tidak ada maka nilai variabel kinerja sebesar 2.350.
- Koefisien Regresi Kompetensi (X_1). Nilai Koefisien regresi X_2 sebesar 0,471 artinya apabila terjadi kenaikan atau penambahan 1 kali pada variabel Kepemimpinan sedangkan variabel bebas lainnya konstan atau tetap, maka kinerja akan ikut meningkat sebesar 0,471 kali, demikian juga sebaliknya.
- Koefisien Regresi Pelatihan (X_2). Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,265 artinya apabila terjadi kenaikan atau penambahan 1 kali pada variabel Motivasi kerja sedangkan variabel bebas lainnya konstan atau tetap maka kinerja akan ikut meningkat sebesar 0,265 kali, demikian juga sebaliknya.
- Koefisien Regresi Budaya Perusahaan (X_3). Nilai Koefisien regresi X_3 sebesar 0,224 artinya apabila terjadi kenaikan atau penambahan 1 kali pada variabel Disiplin kerja sedangkan variabel bebas lainnya konstan atau tetap, maka kinerja akan ikut meningkat sebesar 0,224 kali, demikian juga sebaliknya

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial

Uji-t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X) yaitu Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Perusahaan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja, berikut:

Tabel 6. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	2.350	2.830		.830	.408
KOMPETENSI	.471	.076	.458	6.223	.000
PELATIHAN	.265	.073	.256	3.623	.000
BUDAYA PERUSAHAAN	.224	.085	.196	2.625	.010

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data pada Tabel, nilai *coefficients* secara parsial dari variabel bebas, penjelasannya berikut:

- Nilai koefisien Kompetensi (X_1).
Nilai t_{hitung} variabel Kompetensi adalah 6.223 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,979 (dalam rumus Excel =TINV(0,05,75) maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6.223 > 1,979) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Nilai koefisien Pelatihan (X_2).
Nilai t_{hitung} variabel Pelatihan adalah 3.623 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,979 (dalam rumus Excel =TINV(0,05,75) maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.623 > 1,979) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Nilai koefisien Budaya Perusahaan (X_3). Nilai t_{hitung} variabel Budaya Perusahaan adalah 2.625 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,979 (dalam rumus Excel =TINV(0,05,75) maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.625 > 1,979) dan nilai sig < 0,05 (0,010 < 0,05) sehingga Budaya Perusahaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji-F (uji simultan) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serempak) pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu Kompetensi, Pelatihan dan Budaya

Perusahaan terhadap variabel terikat Kinerja pada Tabel berikut:

Tabel 7
Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	900.250	3	300.083	27.720	.000 ^b
	Residual	1331.546	123	10.826		
	Total	2231.795	126			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), BUDAYA PERUSAHAAN, PELATIHAN, KOMPETENSI

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data pada Tabel, nilai F_{hitung} variabel Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Perusahaan adalah 27.720 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,68 (dalam rumus Excel =FINV(0.05,4,75) maka nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (27.720 > 2,68) dan nilai sig < 0,05, sehingga secara simultan Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Medan (Distributor Tunggal Oppo Smartphone)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). terlihat pada Tabel berikut :

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.389	3.29022

a. Predictors: (Constant), BUDAYA PERUSAHAAN, PELATIHAN, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data pada Tabel, diketahui Nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,389 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 38.9%, artinya variabel bebas penelitian

memberikan sumbangsih besar dalam menjelaskan tentang Prestasi Kerja sebesar 38.90% sedangkan sisanya 61.10% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti variabel Kompetensi, Budaya Kerja, Kompensasi, faktor personal dan kebijakan pemerintah.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Medan (Distributor Tunggal Oppo Smartphone) dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6.223 > 1.979)
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Medan (Distributor Tunggal Oppo Smartphone) dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.623 > 1,979)
3. Budaya Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Medan (Distributor Tunggal Oppo Smartphone) dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.625 > 1.979)
4. Secara serentak Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Medan (Distributor Tunggal Oppo Smartphone) dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga (91,606 > 2,493)
5. Nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,389 atau 38.9%, artinya variabel penelitian memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan tentang Kinerja Karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Medan (Distributor Tunggal Oppo Smartphone) sebesar

38.9% sedangkan sisanya 61.60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah

1. PT World Innovative Telecommunication Medan (Distributor Tunggal Oppo Smartphone) disarankan dapat meningkatkan kompetensi yang ada pada karyawan dengan menempatkan karyawan sesuai masa kerja dan pengalaman yang dimiliki dalam pekerjaan.
2. PT World Innovative Telecommunication Medan (Distributor Tunggal Oppo Smartphone) dapat disarankan agar dapat melakukan pelatihan dengan melakukan pelatihan yang rutin bagi karyawan.
3. PT World Innovative Telecommunication Medan (Distributor Tunggal Oppo Smartphone) dapat disarankan agar mempertahankan budaya perusahaan yang sudah ada saat ini dan melaksanakan budaya di dalam perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar menambah variabel penelitian lain yang lebih banyak untuk dapat diperoleh hasil pengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan selain variabel penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for. Management Research*. Yogyakarta : Deepublish
- Arianty, Nel. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. 14(2). : 1693 7619

- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja. (Pertama)*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Muhammad. (2015). *Statistik Penelitian Bidang pendidikan, Psikologi dan Sosial*. Yogyakarta : Parama Publishing
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 111-119.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Moheriono, (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Muhammad Cahyo, W. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi kerja sebagai variabel mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1), 2357-2747.
- Siregar, Syofian. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi. Perhitungan Manual*

- dan Aplikasi SPSS Versi 17. Jakarta : PT Raja. Grafindo Persada
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Torang. (2012). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220-237.