

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI MITRA SEJAHTERA DESA SIANGAN GIANYAR

Ni Putu Lia Enjalina<sup>1</sup>, Sapta Rini Widyawati<sup>2</sup>, Tiara Carina<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar  
Email: [enjalinalia142@gmail.com](mailto:enjalinalia142@gmail.com)

### ABSTRACT

*The population in this study were 42 employees of the Mitra Sejahtera Cooperative, Siangan Gianyar Village. Regarding the sample, the sample in this study was 42 people who were determined using the census method or saturated sample. This research uses a number of data collection methods, both in the form of primary data and secondary data consisting of interview methods, questionnaires and documentation studies. To analyze the data, this research used five methods, including research instrument testing, classical assumption testing, multiple regression analysis, determination analysis, and t test.*

*The results of the research show that Organizational Culture, Job Training and Compensation have a positive and significant effect on employee performance at the Mitra Sejahtera Cooperative, Siangan Village, Gianyar. This means that the better these three factors are, the more the performance of the Mitra Sejahtera Cooperative employees in Siangan Gianyar Village will improve.*

*Keywords: Organizational Culture, Job Training, Compensation and Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Keberhasilan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuan untuk mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. SDM perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh SDM yang bermutu dalam arti sebenarnya, yakni pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang sesuai harapan. Perusahaan harus menyadari bahwa kinerja karyawan dapat berdampak bagi perusahaan dalam memberikan manfaat yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kinerja pada umumnya diartikan

sebagai dalam kesuksesan seseorang melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan (2007) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Keberhasilan pegawai dalam mencapai standar kinerja yang telah ditentukan dipengaruhi oleh kemampuan dalam melakukan pekerjaan, penghargaan serta budaya organisasi yang positif dalam perusahaan. Budaya organisasi ialah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama (Siagian, 2002).

Budaya dapat menjadi alat organisasi yang ampuh yang dapat membentuk efektivitas keseluruhan perusahaan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Budaya organisasi merupakan bagian

penting dalam berjalannya suatu organisasi, maka dari itu jika budaya organisasi tidak diperhatikan dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasi tersebut.

Hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor budaya organisasi yaitu pelatihan kerja. Menurut Ganyang (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu. Selain budaya organisasi dan pelatihan kerja penyebab yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera Desa Siangan Gianyar?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera Desa Siangan Gianyar?
3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera Desa Siangan Gianyar?

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 2.1 Goals Setting Theory

Penelitian ini menggunakan Goal Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. *Goal setting theory*

merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke, (1968). Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu.

### 2.2 Budaya Organisasi

Budaya dapat menjadi alat organisasi yang ampuh yang dapat membentuk efektivitas keseluruhan perusahaan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan. (2016:19) menyatakan Wibowo, bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Menurut *Want*, (2006:42) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem keyakinan kolektif yang dimiliki orang dalam organisasi tentang kemampuan mereka bersaing dipasar, dan bagaimana mereka bertindak dalam sistem keyakinan tersebut untuk memberikan nilai tambah produk dan jasa dipasar (pelanggan) sebagai imbalan atas penghargaan finansial.

### 2.3 Pelatihan Kerja

Program pelatihan adalah serangkaian program yang yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya pada pekerjaannya. Sofyandi (2008:113) menyatakan pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu

melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan.

#### **2.4 Kompensasi**

Menurut Simamora (2004), Kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Sedangkan Tohardi (2002) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan. Perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan. Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka kinerja mereka cenderung akan menurun.

#### **2.5 Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2001) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Hasibuan (2002) mengemukakan bahwa "Kinerja merupakan pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan Jasa jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu". Dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas dan capaian. usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan dalam dunia kerja di sebuah instansi

#### **2.6 Hipotesis**

Sugiyono (2017:95) berpendapat bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, rumusan

dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian sebelumnya, maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Sejahtera Desa Siangan Gianyar.

H2: Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Sejahtera Desa Siangan Gianyar.

H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Sejahtera Desa Siangan Gianyar.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Mitra Sejahtera Desa Siangan Gianyar yang beralamat di Jl. Raya Siangan Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar, Bali. Koperasi serba usaha menyediakan beberapa layanan sekaligus. Misalnya, selain menjual barang kebutuhan konsumen, koperasi tersebut juga menyediakan jasa simpan pinjam. penelitian Sampel dalam ini adalah menggunakan metode sampel jenuh dimana seluruh populasi atau 100% jumlah populasi diambil untuk dijadikan sampel yaitu 42 orang Pengumpulan karyawan. data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Wawancara secara langsung karyawan Koperasi Mitra Sejahtera Desa Siangan Gianyar.
2. Kuesioner dengan memberikan seperangkat pertanyaan dan perhitungan skor jawaban dengan skala likert. Data data yang telah dikumpulkan dianalisis kemudian menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan sistem SPSS. Dimana sebelum dilakukan analisis tersebut penulis melakukan uji instrumen penelitian

terlebih dahulu untuk menguji pertanyaan pertanyaan yang digunakan di kuesioner. Selanjutnya penulis melakukan uji asumsi klasik terhadap keseluruhan data, yang selanjutnya diikuti oleh serangkaian uji mode yang telah dibangun seperti: analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji t (uji parsial).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrumen sebagai alat ukur. Untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dapat dilihat dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation instrumen*. Jika nilai *Pearson Correlation instrumen* > 0,30 maka item instrumen dinyatakan valid. Hasil Uji Validitas Instrumen dapat dilihat pada Tabel 1.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 didapat perhitungan masing- masing variabel nilai *Cronbach's Alpha* nya lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, menunjukkan bahwa semua nilai pearson correlation instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

Tabel 4 menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai *absolut residualnya* (ABS RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti

tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan budaya organisasi, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 6 maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$   $Y = 1,357 + 0,240 X_1 + 0,298 X_2 + 0,396 X_3$ .

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- a) Konstanta a sebesar 1,357, memiliki arti apabila tidak ada perhatian terhadap budaya organisasi, pelatihan kerja dan kompensasi, atau nilainya konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah tetap.
- b) b1 sebesar 0,240, memiliki arti apabila pelatihan kerja dan kompensasi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya budaya organisasi akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.
- c) b2 sebesar 0,298, memiliki arti apabila budaya organisasi dan kompensasi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya pelatihan kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.
- d) b3 sebesar 0,396, memiliki arti apabila budaya organisasi dan pelatihan kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kompensasi akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel gaya budaya organisasi, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah positif.

#### **4.1 Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan yang bernilai positif yaitu 0,240 dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Hasil ini juga memiliki arti dengan semakin baik Budaya Organisasi, maka akan diikuti juga meningkatnya kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) diterima.

##### **2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Sejahtera Desa Siangan Gianyar. Hal tersebut di tunjukkan dari nilai

koefisien regresi variabel Pelatihan kerja yang bernilai positif yaitu 0,298 dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hasil ini juga memiliki arti semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan Dengan demikian hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) diterima.

##### **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Sejahtera Desa Siangan Gianyar. Hal tersebut di tunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel kompensasi yang bernilai positif yaitu 0,396 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini juga memiliki arti semakin baik kompensasi yang diterima karyawan dalam perusahaan, maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) diterima.

#### **PENUTUP**

##### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan

dari penelitian ini adalah sebagai berikut Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Sejahtera Desa Siangan Gianyar, ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Sejahtera Desa Siangan Gianyar juga akan meningkat.

2) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Sejahtera Desa Siangan Gianyar, ini berarti semakin adil dan merata pelatihan kerja maka kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Sejahtera Desa Siangan Gianyar juga akan meningkat.

3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Sejahtera Desa Siangan Gianyar, ini berarti semakin baik pemberian kompensasi maka kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Sejahtera Desa Siangan Gianyar juga akan meningkat.

##### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel budaya organisasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan "Tingkat pemahaman terhadap peraturan kepegawaian dalam koperasi sudah sangat baik".

Maka kepada pimpinan hendaknya dapat lebih mampu menanamkan nilai nilai yang dianut perusahaan kepada karyawan dengan cara melakukan sosialisasi yang baik dan menyampaikan nilai yang dikehendaki dalam bahasa yang dianut oleh kebanyakan karyawan. Menyemangati karyawan dengan pernyataan positif tentang kemampuan mereka dalam

mengemban nilai yang dianut bersama, dengan mengenal budaya organisasi akan memudahkan manajemen mengambil keputusan baik strategis maupun operasional.

- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel pelatihan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan "Saya merasa dengan adanya instruktur pelatihan kerja mampu memberikan pengetahuan yang merata dan mudah dipahami". Maka kepada pimpinan hendaknya dapat membuat program pelatihan secara berkala kepada karyawannya. Selain itu pengembangan dan pelatihan karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebaiknya diinformasikan secara jelas kepada karyawan, karyawan agar dapat mengetahui materi program pelatihan mana yang sesuai dengan kebutuhannya. Berdasarkan rata
- 3) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kompensasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan "Sistem evaluasi kinerja yang digunakan di organisasi ini adil dalam menentukan kenaikan gaji". Maka kepada pimpinan perusahaan hendaknya dapat mengkaji kembali sistem pemberian kompensasi agar dapat disesuaikan dengan tingkat beban dan tanggung jawab karyawan diperusahaan. Melalui kompensasi yang dirasa adil akan memicu peningkatan semangat kerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

Afandi, & Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.

Ainatur, A., , & Tirtayasa, S. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi,*

*Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.

- Arifudin, & Opan. (2019). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media*. Jakarta: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (MEA) 3.2.
- B, F. E. (2001). *Manajemen Personalial*. Jakarta: Erlangga.
- Dahlia, & Fadli. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan (Vol. V)*. Tangerang Selatan: Jurnal JESYA.
- dkk, U. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. (Vol. II). Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).
- Dunggio, & Swastiani. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di kantor Camat Duingi Kota Gorontalo*. Gorontalo: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, dan Pelayanan Publik.
- Dwianto, Surya, A., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA*. Jakarta: Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah).
- ENJELI,Enjeli. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Utara*. Sumatera Utara: Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, [S.I] v.2, n. 02.
- Fahrozi, & Ridwan. (2022). *Pengaruh*

- Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta.* Jakarta: Jurnal Tabdir Peradaban 2.1.
- Fahrozi,R.,, Sabbarudin,R.,, Ilham,D.,, Ferdinand,N.,, & El Hasan,S. S. (2022). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta.* Retrieved from <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.106>
- Fauzi,Rustomo, Lelisa Al-Kharaj (2024) : *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 6 (2), 2193-2202, Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT Transportasi Jakarta
- Fernos, J. ., & Wipi, I. . (2023). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KOTA PADANG* Retrieved from <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2.212>
- Fitri, M., MDK, H., & Putri, I. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu.* EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 329–342.
- Ganyang, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita).* Bogor: IN MEDIA.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita).* . Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali, & Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (1987). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih.* Jakarta: Erlangga.
- Hari, A., Imran, A., & Mutia. (2013). *Pengaruh Kompensasi, Penghargaan Aktualisasi Diri Terhadap Kepuasan Karyawan Perusahaan Perbankan di Jakarta* (Vol. II). Semarang: Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Haryadi & Wahyudi (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.* GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis, 1(1), 15-21
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM (I).* . Jogjakarta Laksana.
- Hasibuan, & Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, & Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Herman, & Sofyandi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Indrastuti, & Sri. (2014). *Manajemen Sumberdaya Strategik.* Pekanbaru: UIR Pers.
- Koesmono, H. T. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur.* Jawa Timur: Jurnal Ekonomi Manajemen 7.
- Kosdianti, & Lipia. (2021). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang.* Tangerang: Jurnal Arastirma 1.1.
- Kosdianti,L.,, & Sunardi, D. (2021).

- Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang.* Retrieved from <https://doi.org/10.32493/Arastrima.ViiI.10070>
- Locke, E. A. (1968). *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives.* America: American Institutes Of Research.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marhandrie, Burhanuddin, Antoni, Darmawanto, & Rusnaini. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Jenjang Karir, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Jakarta dan Bekasi.* *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 22(1), 77–88. <https://doi.org/10.31253/pe.v22i1.2669>
- Meutia, K.I.M., K. I., & Husadha C.H, C. (2019). *Pengaruh budaya organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan.* Jakarta: (JRMB).
- Muis, Ras, M., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.* Jakarta: Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah).
- Mutholib, M. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja.* Jakarta: Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi).
- Notoatmojo, & Soekidjo. (2007). *Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Putra, Bilqis, & Hellyani. (2023). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT.* *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 162–170. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i2.1883>
- P, R. S., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior).* Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I.* Yogyakarta: Andi.
- Rianda, & Winarno. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung (Vol. IX).* Gorontalo: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo.
- Rivai, Veithzal, Sagala, & Jauvani, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robert, M. L., & John, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Buku Kedua.
- Robert, M., & John, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Rosidah, A. T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.* Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Safitri, & Debby Endayani. (2019). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.* Jakarta: Jurnal Dimensi 8.2.
- Schein, & H, E. (1991). *Organizational Culture and Leadership. 2nd ed.* San Francisco: CA: Jossey-Bass Publisher.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.



- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). *PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA JAKARTA*. Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 1(1), 279–292.  
<https://doi.org/10.572349/neraca.v1i1.62>
- Siagian, & Prof Dr Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bina Aksara.
- Simamora, & Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE- YKPN.
- Simamora, & Henry. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Simamora, & Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simarmata, & Basaria. (2022). *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BIDAN PRAKTIK MANDIRI DAME SITUNGKIR KOTA JAMBI*. Jambi: Erlangga.
- Sinambela, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In P. D. Sinambela, *Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura.
- W., , M. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan)*. 10 ed. Jakarta: Erlangga.
- Want, & Jerome. (2006). *Corporate Culture*. New York: St. Martin's Press.
- Werni, & Sarumaha. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jamane: Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Ekonomi.
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Cetakan ke-4. Jakarta: Rajawali Pers.