

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL SWISS-BELINN MAKASSAR

Fajar Rakasiwi

Universitas Terbuka, Sulawesi Barat

Email: rakasiwifajar@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to find out the influence of organizational culture and competence partially and simultaneously on employee performance. This research using quantitative research methods with techniques of data collecting through spreading of questioner and supported secondary data. Data analysis method used is multiple regression analysis. The sample in this research is a simple random sampling. The number of samples is 81 respondents from employees of Swiss-Belinn Hotel Makassar at the head office. The results of this research show that the variables of organizational culture and competence partially and simultaneously have a significant influence on the performance of employees of Swiss-Belinn Hotel Makassar at the head office. Employee performance variables can be explained by the variables of organizational culture and competence by 66.8%. While the remaining at 33.2% is explained by other variables not included in this research.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan didukung data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel acak sederhana (simple random sampling). Jumlah sampel adalah 81 responden dari karyawan Hotel Swiss-Belinn Makassar pada kantor pusat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel budaya organisasi dan kompetensi secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Swiss-Belinn Makassar pada kantor pusat. Variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kompetensi sebesar 66,8%. Sedangkan sisanya sebesar 33,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Keywords: *Budaya Organisasi; Kompetensi; Kinerja Karyawan.*

1. PENDAHULUAN

Salah satu elemen Perusahaan yang memiliki peran penting dalam keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, di mana keberhasilan suatu perusahaan tergantung atas kemampuan yang dimiliki oleh manusia dalam perusahaan. Manusia bukan saja orientasi tunggal dalam keberhasilan perusahaan, ada banyak faktor yang berperan penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, maka dipandang perlu meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal.

Faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja yang berkualitas dan berhasil berasal dari dalam perusahaan seperti budaya organisasi dan kompetensi yang sesuai dengan

kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas dan mampu mencapai tujuan perusahaan.

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta bisa berjalan dengan mudah sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya. (Rodiathul Kusuma Wardani, dkk, 2016).

Perubahan lingkungan menunjukkan bahwa jika suatu organisasi secara terus-menerus mengubah manajer publiknya dan bagian dari pegawai publiknya, lembaga publik semacam itu berisiko melemahkan budaya organisasinya. (Mihaela Rus dan Dan Octavian Rusu, 2015). Pelatihan mengenai penanaman budaya kerja perusahaan yang diberikan hanya dilakukan pada level manajemen saja, kemungkinan bisa menjadi penyebab masalah dalam budaya organisasi. (Arizal Anwar dan Dra. Apriatni Endang Prihatini, M.Si.2016). Kurangnya sosialisasi dan pembinaan sehubungan dengan Budaya yang ada menjadikan Budaya belum sepenuhnya didukung dan dijalankan oleh karyawan, hal ini juga dapat menjadi penyebab masalah dalam budaya organisasi. (Fisla Wirda, 2013). Kurangnya kerja sama yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh pimpinan dan kurangnya kesadaran karyawan untuk bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya demi kelancaran operasional perusahaan. Hal-hal tersebut memungkinkan timbul masalah dalam budaya organisasi. (Tri Rahayu Wulandari dan Anak Agung Ayu Sriathi, 2014).

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Swiss-Belinn Makassar yang merupakan sebuah perusahaan jasa di bidang menyediakan jasa inap dan juga menyediakan makanan dan minuman bagi tamu yang datang di Kota Makassar. Hotel merupakan salah satu tawaran penginapan yang cukup diminati oleh turis pendatang, oleh karena itu budaya organisasi, kualitas karyawan serta kompetensi karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga konsumen merasa puas dengan layanan hotel. Dalam keberhasilan dan keberlanjutan hotel, karyawan adalah faktor utama dalam keberhasilan usaha. Adapun untuk menunjang hal tersebut berbagai upaya dilakukan perusahaan untuk memperbaiki kualitas karyawan hotel. Salah satu upaya yang di tempuh adalah dengan menyediakan sarana dan prasarana karyawan serta pelatihan pelayanan hotel berbasis digital senggga tercipta budaya organisasi dan peningkatan kompetensi karyawan.

Penerapkan budaya organisasi kepada karyawan yaitu diawali dari tahap karyawan baru diberikan pelatihan awal terhadap nilai dan norma budaya organisasi kemudian masuk ke tahap penilaian kinerja karyawan yang dilakukan dengan metode 360 derajat yaitu dari rekan kerja, atasan dan bawahan untuk mengetahui nilai dan norma dari budaya tersebut. Ditempel dalam bentuk slogan di setiap ruang kerja karyawan agar selalu mengingat budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan.

Bukan sekedar Budaya organisasi, kompetensi dari karyawan juga penting untuk diperhatikan agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berjalan secara maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik sesuai tujuan perusahaan. Profesionalisme mereka dibidang pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja berasal dari kesenjangan antara pekerja dan tuntutan pekerjaan yang terus meningkat. Kurangnya pemahaman dalam melakukan suatu pekerjaan akan berdampak pada pelaksanaan tugas karyawan di perusahaan yang disebabkan rendahnya kompetensi dapat dibuktikan dengan pendidikan formal dan non formal terakhir yang pernah ditempuh karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang dilakukan di Hotel Swiss-belinn yang berada di Kecamatan Panakkukang, Kota Makassar. Hotel Swiss-Belinn Panakukkang Makassar diresmikan pada tanggal 11 Maret 2012 yang berada di Jalan Boulevard Raya No. 55, Panakkukang, Makassar yang terletak di lokasi strategis di pusat bisnis dan perdagangan di Kota Makassar. Adapun penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan data kualitatif untuk memberikan dan memperlihatkan kualitas objek penelitian yang dilakukan dan data kuantitatif untuk mengukur dan menghitung objek secara langsung sebagai variabel angka sehingga variabel yang mendeskripsikan suatu kasus atau objek penelitian. Menurut Sugiyono (2012:13), metode kuantitatif sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Penelitian kuantitatif adalah penelitian statistik yang berfungsi untuk menjelaskan atau memberi gambaran spesifik terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Sedangkan statistik kuantitatif menurut Sugiyono (2012:23) adalah data yang berbentuk data kualitatif yang diangkakan (*skoring*). *explanatory* adalah Sifat yang digunakan dalam penelitian ini. Tipe penelitian *eksplanatori* Menurut Sugiyono (2012:6) yaitu penelitian *explanatory* yang digunakan untuk menghasilkan data dari tempat tertentu, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya mengedarkan kuesioner, test, wawancara dan sebagainya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai hotel Swiss-Belinn yang berjumlah 121 karyawan. Menurut Sugiyono (2017:137), sampel menjadi bagian dari karakteristik yang ditentukan melalui populasi. Teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling* yang diambil seluruh anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi. Sampel yang dipakai adalah 81 sensus sebagian dari keseluruhan pegawai Hotel Swiss-belinn Makassar. Dalam menentukan jumlah sampel penelitian, peneliti menggunakan rumus slovin. Dimana nilai toleransi (*error*) dinyatakan dalam persentase 5% rumus yang digunakan adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e² = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel

Sehingga dapat diberikan simpulan bahwa sampel yang digunakan adalah 81 karyawan hotel berdasarkan perhitungan sampling slovin dan 30 orang karyawan hotel akan diambil dari sisa populasi untuk pengujian data validitas. Pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan metode Wawancara responden, kuesioner, studi dokumentasi, sumber data penelitian yang terdiri atas sumber data primer dan sumber data sekunder.

Penelitian ini menggunakan teknik pengukuran skala *likert*, dilanjutkan pengolahan data dilakukan melalui metode SPSS. Penelitian ini menggunakan pengujian uji reliabilitas, uji validitas, uji normalitas, heterokedastisitas, multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, pengujian hipotesis simultan (Uji F) dan pengujian hipotesis parsial (uji t).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tabel 1, Penjelasan dari analisa ini untuk melihat nilai minimum, maximum,

mean dan standar deviation dalam jumlah jawaban responden yang diuji.

Tabel 1. Descriptive Statistics

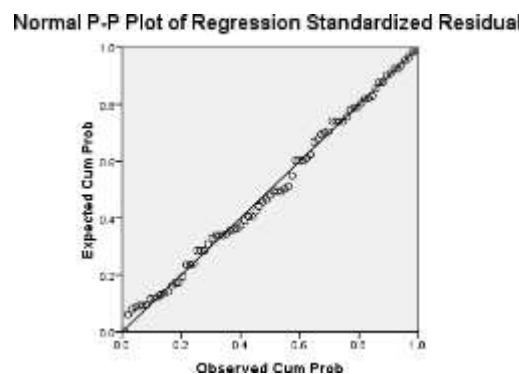
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya organisasi	81	36	60	51.07	6.006
Kompetensi	81	60	95	80.17	8.396
Kinerja Karyawan	81	14	25	21.16	2.467
Valid N (listwise)	81				

Sumber: data primer yang di olah SPSS (2024)

Tabel 1, menjelaskan bahwa pada variabel budaya organisasi jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 36 dan jawaban maksimum responden yang di dapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 60, dengan rata-rat total jawaban 51,07 dengan standar deviasi sebesar 6,006. Variabel kompetensi memiliki jawaban minimum responden yang di dapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 60 dan jawaban maksimum responden yang didapat melalui dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 95, dengan nilai rata-rata total jawaban reponden sebesar 80,17 dan standar deviasi sebesar 8,396. Sedangkan, Variabel kinerja karyawan memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner sebesar 14, dan jawaban maksimum sebesar 25 dengan nilai rata-rata sebesar 21,16 dan standar deviasi sebesar 2,467.

Hasil Uji Normalitas Data

Penelitian ini, uji Normal Probability Plot (P-P Plot). Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Imam Ghozali,2013:163).



Gambar 1. Uji Normalitas Data

Sumber : data primer yang di olah SPSS (2024)

Gambar 1, dapat terlihat bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan pola distribusi secara normal dimana data menyebar di sekitar garis diagonal, ini juga menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi uji asumsi normalitas melalui SPSS.

Selanjutnya untuk mendeteksi data berdistribusi normal, maka dilakukan dengan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*.

Tabel 2
Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		81
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40434343
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.510
Asymp. Sig. (2-tailed)		.957

Sumber: data primer yang di olah SPSS (2024)

Tabel 2, diperoleh hasil output asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,957 lebih besar dari 0,05 dan kurang dari 1 yang menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

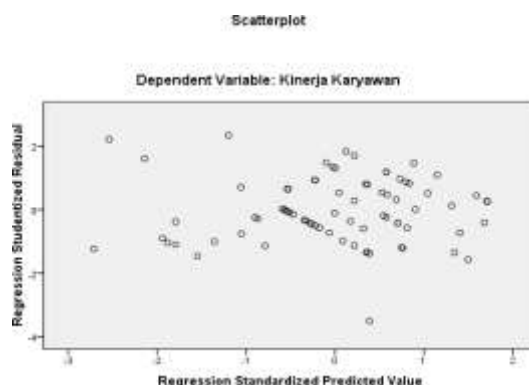
Tabel 3
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.584	1.672		.947	.347		
Budaya organisasi	.286	.031	.695	9.333	.000	.749	1.336
Kompetensi	.062	.022	.212	2.843	.006	.749	1.336

Sumber : data primer yang di olah SPSS(2024)

Tabel 3, terlihat bahwa nilai tolerance mendekati 1 dan nilai VIF disekitar angka 1, dan masing-masing variabel ditunjukkan dengan tolerance sebesar 0,749 dan nilai VIF sebesar 1,336. Ini menunjukkan bahwa tidak ada nilai tolerance yang kurang dari 0,10 dan VIF yang lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independent dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi uji asumsi multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data primer yang di olah SPSS (2024)

Gambar 3, Dilihat pada *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Maka model regresi ini telah memenuhi uji asumsi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi ini layak dipakai untuk variabel budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari Uji Glejser. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4
Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.013	.999		2.015	.047
BO	-.027	.018	-.188	-1.453	.150
KO	.006	.013	.056	.433	.666

Sumber : data primer yang di olah SPSS (2024)

Tabel 4, menjelaskan bahwa diperoleh nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi. Dengan demikian, model regresi ini layak dipakai untuk variabel budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.584	1.672		.947	.347
Budaya Organisasi	.286	.031	.695	9.333	.000
Kompetensi	.062	.022	.212	2.843	.006

Sumber : data primer diolah SPSS (2024)

Tabel 5, dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,584 + 0,286X_1 + 0,062X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
a : Intercept (konstanta)
X1 : Budaya Organisasi
X2 : Kompetensi
e : Nilai residu

- Variabel budaya organisasi dan kompetensi dinyatakan konstan dengan nilai kinerja karyawan sebesar 1,584.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,286 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, jika semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan meningkat positif.
- Koefisien regresi variabel kompetensi (X2) sebesar 0,062 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, jika semakin baik kompetensi karyawan maka kinerja karyawan meningkat positif.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

S Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1---	.822 ^a	.676	.668	1.422

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi

Sumber : hasil data primer yang di olah SPSS (2024)

Tabel 6, Dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,668 atau 66,8%. Semakin besar angka Adjusted R Square maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka

dapat disimpulkan bahwa 66,8% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kompetensi. Sedangkan 0,332 atau 33,2% lainnya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Tabel 7
Uji Simultan (uji F)
ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329.139	2	164.570	81.359	.000 ^a
	Residual	157.774	78	2.023		
	Total	486.914	80			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang di olah SPSS (2024)

Hipotesis 3:

Ho : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis 3 dapat dilihat hasilnya pada tabel 7 nilai F diperoleh sebesar 81,359 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti model regresi ini layak untuk digunakan karena nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 8
Uji Parsial (uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.584	1.672		.947	.347
Budaya Organisasi	.286	.031	.695	9.333	.000
Kompetensi	.062	.022	.212	2.843	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah SPSS (2024)

Hipotesis 1: Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Ho : Terdapat pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Ha : Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil output pada tabel 4.18, variabel budaya organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar $9,333 > t$ tabel $1,994$ dan nilai signifikansi (sig.) $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swiss-Belinn karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel budaya organisasi lebih kecil dari $0,05$ yang berarti budaya memiliki pengaruh yang signifikan bagi kinerja Karyawan yang bekerja di Hotel Swiss-Belinn.

Hipotesis 2: Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Ho : Terdapat pengaruh secara parsial variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Ha : Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Hasil output, pada variabel kompetensi diperoleh nilai t hitung sebesar $2,843 > t$ tabel $1,994$ dan nilai signifikansi (sig.) $0,006 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swiss-Belinn karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel kompetensi lebih kecil dari $0,05$ yang berarti kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan bagi kinerja Karyawan yang bekerja di Hotel Swiss-Belinn.

Hasil pengujian variabel independent (budaya organisasi dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara parsial (individual) yang dilakukan dengan uji t pada tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial atau individual terhadap kinerja karyawan bagi Hotel Swiss-Belinn Makassar.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada penelitian setelah pengumpulan dan pengujian, sebagai berikut: Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swiss-Belinn Makassar. Variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swiss-Belinn Makassar. Variabel budaya organisasi dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swiss-Belinn Makassar. Hasil sebesar $66,8\%$ variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kompetensi. Sedangkan $33,2\%$ lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Saran dari peneliti ini diharapkan Hotel Swiss-Belinn Makassar dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan agar lebih memperhatikan kebutuhan karyawan terutama pada variabel budaya organisasi dan kompetensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darsono dan Tjatjuk Siswandoko. “*Sumber Daya Manusia Abad 21*”. Jakarta: Nusantara Consulting. 2021
- Denison, Daniel. R. “*Corporate culture and organizational effectiveness*”. United state of America. 2016
- Denison, Daniel. R. “*Corporate culture and organizational effectiveness*”. New York: John Wiley & Son. 2017
- El Fitria, Mia dkk. “*The Effect of Organizational Culture and Leadership to The Employee’s Performance Through Motivation at PT Bank Tabungan Negara (Persero) Go Public Semarang Branch Office*”. Diponegoro Journal of Social and Political of Science. h: 1-10. 2014
- Gaol, CHR. Jimmy L. “*A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Public dan Bisnis*”. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana. 2014
- Ghozali, Imam. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2019
- Ghozali, Imam. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2017.
- Hasibuan, Malayu S.P. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Bumi Aksara. 2021
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. “*Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan penerapan untuk HR dan organisasi yang dinamis*”. Jakarta: Gramedia pustaka utama. 2018
- Jeffry, Ventje Kuhuparuw dan Sherly Ferdinandus. “*The effect of training and competency on employees’ organizational commitment at PT. Bank Danamon in Ambon city*”. Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura. 17(1) pp:55-68. 2014
- Kadek, I Edy Sanjaya dan Ayu Desi Indrawati. “*Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata*”. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. h:205-224. 2014
- Kusuma, Rodiathul dkk. “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)*”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 31(1) h:58-65. 2016
- Luthans, Fred and Richard Hodgetts. “*International management; culture, strategy, and behavior*”. United States: McGrawHill. 2019
- Murphy, J Patrick et.all. “*Firm culture and performance: intensity's effects and limits*”. Emerald group publishing limited. 51(3) pp:661-679. 2019

- Mustofa, Bahrul Ullum. *“Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Segara Surabaya”*. Jurnal Ilmu Manajemen. 4(4) h:1-6. 2016
- Palan. *“Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi,”* Cetakan Pertama, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: PPM Anggota IKAP. 2017
- Rahayu, Angga Shaputra dan Susi Hendriani. *“Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru”*. Jurnal tepak manajemen bisnis. 7(1) h:1-21. 2015
- Rahayu, Tri Wulandari dan Anak Agung Ayu Sriathi. *Pengaruh Kompetensi dan Persepsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. 3(3) h:530-545. 2014
- Robot, Chrestian. *The Influence of Organizational Culture and Teamwork On Employee Performance at PT. Bank Sulut, Tbk*. Jurnal EMBA. 1(4) pp:1358- 1364. 2013
- Rus, Mihaela dan Dan Octavian Rusu. *The Organizational Culture in Public and Private Institutions*. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 187 pp: 565–569. 2015
- Robbins, Stephen. *Perilaku organisasi*. Gramedia: PT Indek. 2018
- Robbins, Stephen and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc. 2017
- Silvia, dkk. *“Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”*. e-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Vol 4 h:1-10. 2016
- Sugiyono. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”*. Bandung: Alfabeta. 2018
- Walningsuci, Trias dkk. *“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Entrepreneur Independent Bank (EIB) Indonesia Surabaya)”* 11(1). 2017
- Wirawan. *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian”*. Jakarta: Salemba Empat. 2019
- Wirda, Fisla. *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung”*. Polibisnis. 5(1) h:77-87. 2017