

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia KAI (Persero) Daop 9 Jember Stasiun Probolinggo

Ika Murnia Putri¹, R Abdul Haris^{2*}, Tumini³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Email : harisprof7@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi dan budaya organisasi secara parsial, simultan dan dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Daop 9 Jember Stasiun Probolinggo. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Selain itu, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 39 responden dengan metode pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 22. Metode analisis data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis dan uji dominan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis statistik terdapat pengaruh secara bersama variabel pelatihan (X_1), kompetensi (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Daop 9 Jember Stasiun Probolinggo. Dan variabel kompetensi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Daop 9 Jember Stasiun Probolinggo.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to determine the partial, simultaneous and dominant influence of training, competency and organizational culture on employee performance at PT. KAI (Persero) Daop 9 Jember Probolinggo Station. The data collection technique uses a questionnaire. Apart from that, this research used a sample of 39 respondents with a sampling method, namely saturated sampling. This type of research is causal associative. Data processing in this research uses SPSS version 22. Data analysis methods include validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, hypothesis testing and dominance testing. The results of this research show that training (X_1) has a positive and significant effect on employee performance (Y). The results of statistical analysis show a joint influence of training variables (X_1), competency (X_2) and organizational culture (X_3) on employee performance at PT. KAI (Persero) Daop 9 Jember Probolinggo Station. And the competency variable has a dominant influence on employee performance at PT. KAI (Persero) Daop 9 Jember Probolinggo Station.

Keywords: Training, Competency, Organizational Culture and Employee Performance.



1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang penting, di mana SDM dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis adalah SDM yang utama, di samping berbagai sumber daya lainnya. Hal itu diakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya yang dimaksud. Dilihat dari sisi pelatihan PT. KAI (Persero) daop 9 Jember Stasiun Probolinggo dilakukan setiap 3 bulan atau 6 bulan sekali mengenai pelayanan prima untuk persiapan menjelang lebaran jadi pelatihan tidak dilakukan secara berkala. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kurangnya pelatihan terhadap karyawan Stasiun Probolinggo dan jika dilihat dari sisi kompetensi karyawan Stasiun Probolinggo sudah memiliki skill dan potensi tersendiri disetiap pekerjaannya hanya saja perlu ditingkatkannya kemampuan karyawan sedangkan jika dilihat dari sisi budaya organisasi Stasiun Probolinggo memiliki budaya organisasi tersendiri akan tetapi ada beberapa karyawan yang melanggar budaya organisasi atau aturan-aturan Stasiun Probolinggo. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu upaya untuk memperbaiki kinerja adalah pelatihan. Pelatihan merupakan suatu alat yang penting bagi perusahaan untuk merubah kinerja karyawan guna mencapai pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan (Busro, 2018). Dengan program pelatihan yang cukup, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesi. Setiap instansi pasti berusaha melakukan pengembangan SDM dalam bentuk pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kompetensi dan Budaya Organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (Edison et al., 2020). Sehingga kompetensi dapat menggambarkan dasar pengetahuan dan standart kinerja yang ditentukan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama (Edison et al., 2020). Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada dasarnya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi.

Kinerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Jika kinerja karyawan baik maka tujuan organisasi akan cepat tercapai begitu pula sebaliknya. Kinerja Karyawan merupakan upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Silaen et al., 2021).



PT. KAI (Persero) Daop 9 Jember Stasiun Probolinggo merupakan perusahaan BUMN yang menyediakan layanan jasa transportasi angkutan penumpang dan barang. Di mana banyak masyarakat ataupun wisatawan luar negeri menjadi pengguna jasa kereta api. Hal tersebut menjadikan Stasiun Probolinggo lebih mengedepankan fasilitas dan pelayanan prima agar memuaskan penumpang dan juga memberikan pelayanan terbaik. Oleh karena itu, para karyawan dituntut untuk mengikuti pelatihan, memiliki kompetensi atau keahlian yang sesuai bidang pekerjaannya dan menerapkan budaya yang ada di perusahaan agar menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul skripsi sebagai berikut: "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI (Persero) Daop 9 Jember Stasiun Probolinggo"

Rumusan Masalah

Adakah pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Daop 9 Jember Stasiun Probolinggo? Adakah pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Daop 9 Jember Stasiun Probolinggo? Adakah pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Daop 9 Jember Stasiun Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Pelatihan

Menurut (Zainal et al., 2018) Pelatihan ialah anasir pembibitan mencakup mekanisme pembelajaran untuk menyabet kecergasan atas prosedur kian mengedepankan operasi ketimbang teori sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Menurut (Sinambela, 2016) terdapat empat indikator yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu : (1) Pembelajaran, (2) Peningkat Kinerja, (3) Kepuasan Karyawan, dan (4) Mengurangi Keluhan-keluhan Pelanggan.

Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2016) Kompetensi ialah penguasaan demi menyelesaikan profesi berlandaskan kelihaihan dan kepakaran sambil ditunjang oleh tabiat kerja yang dibutuhkan oleh operasi tersebut. Menurut (Edison et al., 2020) terdapat tiga indikator yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu : (1) Pengetahuan, (2) Keahlian, dan (3) Sikap.

Budaya Organisasi

Menurut (Busro, 2018) Budaya Organisasi adalah konsepsi, penggunaan, dan emosi bersumber prasangka organisasi dan kemudian sadari atasan kepada anggotanya.



Menurut (Edison et al., 2020) terdapat empat indikator yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu : (1) Kesadaran Diri, (2) Kepribadian, (3) Aturan-aturan, dan (4) Orientasi tim.

Kinerja Karyawan

Menurut (Silaen et al., 2021) Hasil kerja seseorang yang didukung dengan bukti nyata pada umumnya disebut kinerja karyawan. Menurut (Silaen et al., 2021) terdapat lima indikator yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu : (1) Kuantitas Kerja, (2) Kualitas Kerja, (3) Pemanfaatan Waktu, (4) Tingkat Kehadiran, dan (5) Kerja Sama.

Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pelatihan yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Pramesti et al., 2021) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Unit Sintelis Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta. Terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Kompetensi yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Pramestia et al., 2023) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang. Terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Hendra, 2020) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan.

Hipotesis

H1: Bahwa ada pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Daop 9 Jember Stasiun Probolinggo

H2: Bahwa ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Daop 9 Jember Stasiun Probolinggo

H3: Bahwa ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Daop 9 Jember Stasiun Probolinggo

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Menurut (Sugiyono, 2022) Metode Kuantitatif ialah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan asosiatif kausal adalah rumusan masalah penelitian yang menanyakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah Sampling jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022). Maka sampelnya adalah 39 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji



Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Determinasi (R²), Uji t (hipotesis) (Rahmansyah et al., 2021, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0,643	0,748	0,743	0,766	>0,316	Valid
2	0,558	0,656	0,719	0,663	>0,316	Valid
3	0,596	0,625	0,601	0,673	> 0,316	Valid
4	0,797	0,735	0,776	0,648	> 0,316	Valid
5		0,620		0,705	> 0,316	Valid
6		0,826			> 0,316	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari 0,316 (rtabel n = 37, α = 5%), dengan demikian butir pernyataan pada variabel Pelatihan, Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan semuanya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,754	0,70	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,776	0,70	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,783	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,774	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari Tabel 2 diketahui bahwa semua nilai Cronbach's Alpha > 0,70 dari hasil uji reliabilitas ini dapat disimpulkan bahwa semua daftar pernyataan (instrumen) yang digunakan bersifat reliabel, dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan Sig	Keterangan
.170c,d	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 3 uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di dapat nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0.170 > 0,05 yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Uji Multikolinearitas

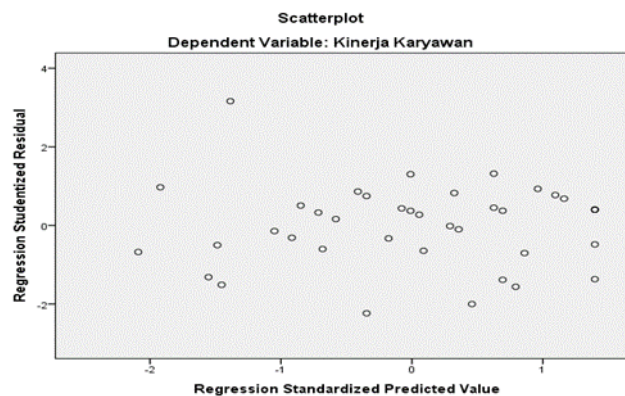
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	VIF	Ketentuan	Keterangan
Pelatihan (X1)	.985	0,10	1.015	10	Tidak Terjadi
Kompetensi (X2)	.738	0,10	1.354	10	Tidak Terjadi
Budaya Organisasi (X3)	.737		1.357		Tidak Terjadi

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 4 pengujian asumsi multikolonieritas dapat diketahui nilai VIF pada variabel Pelatihan (X1) = 1.015 dengan tolerance 0.985. nilai VIF pada variabel Kompetensi (X2) sebesar 1.354 dengan tolerance 0.738. nilai VIF pada variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar 1.357 dengan tolerance 0.737. hasil pengujian tersebut memberikan kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolonieritas karena nilai Varian Inflation Factor (VIF) < 10 serta nilai tolerance > 0,10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 : Scatterplot

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Analisis hasil output scatterplot di atas terdapat titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang. Jadi kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap variabel bebas tersebut. Tabel 5 uji Glejser diperoleh nilai sig pada Variabel Social Support (X1) = 0.968 dan Stres Kerja (X2) = 0,968. Semua variabel memiliki nilai sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa modl regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	5,580	
Pelatihan (X1)	0,602	Hubungan Positif
Kompetensi (X2)	0,324	Hubungan Positif
Budaya Organisasi (X3)	0,418	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

$$Y = 5,580 + 0.602X1 + 0.324X2 + 0,418X3 + e$$

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut: b = Nilai konstanta sebesar 5,580 mengidentifikasi bahwa variabel Pelatihan, Kompetensi dan Budaya Organisasi bernilai positif yaitu 5,580. b1 = Koefisien regresi Pelatihan (X1) sebesar 0.602 dan bertanda positif yang artinya jika persepsi Pelatihan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. b2 = Koefisien regresi Kompetensi (X2) sebesar 0.324 dan bertanda positif yang artinya jika persepsi Kompetensi tinggi maka kinerja karyawan meningkat atau sebaliknya jika persepsi Kompetensi tinggi maka kinerja karyawan meningkat. B3 = Koefisien regresi Budaya Organisasi (X3) sebesar 0.418 dan bertanda positif yang artinya jika persepsi Budaya Organisasi tinggi maka kinerja karyawan meningkat atau sebaliknya jika persepsi Budaya Organisasi tinggi maka kinerja karyawan meningkat .

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0,599	59,9% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 7 pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai R Square ialah 0,599 yang berarti seluruh variabel independen yaitu Social Support dan Stres Kerja pada penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 59,9% terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 40,1% didukung faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji T

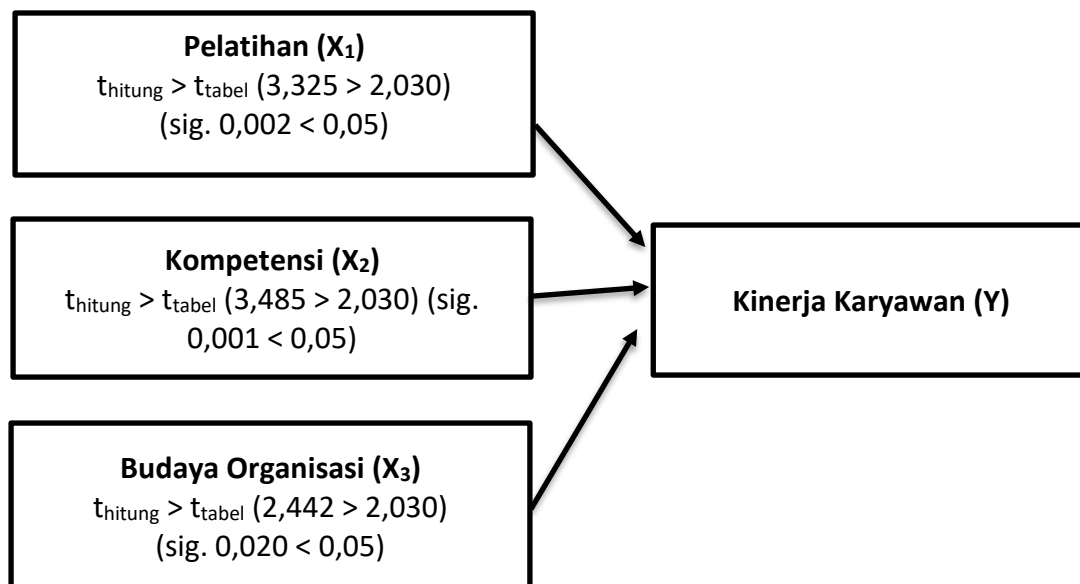
Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,002	< 0,05	Berpengaruh
Kompetensi (X2)	0,001	< 0,05	Berpengaruh
Budaya Organisasi (X3)	0,020	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024



Diketahui bahwa variabel Pelatihan menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel sebesar $3,325 > 2,030$ dan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui bahwa variabel Kompetensi menunjukkan nilai t hitung $<$ t tabel sebesar $3,485 < 2,030$ dan nilai signifikansi $0.001 > 0.05$. Sehingga disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi menunjukkan nilai t hitung $<$ t tabel sebesar $2,442 < 2,030$ dan nilai signifikansi $0.020 > 0.05$. Sehingga disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan



Gambar 2 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian pada uji t menunjukkan variabel pelatihan (X_1) diperoleh nilai t hitung ($3,325$) $>$ t tabel ($2,030$) dan signifikan $0,002 < 0,05$. Hasil analisis dari penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Daop 9 Jember Stasiun Probolinggo artinya jika terjadi peningkatan terhadap pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hendra, 2020) bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian pada uji t menunjukkan variabel kompetensi (X2) diperoleh nilai thitung (3,485) > ttabel (2,030) dan signifikan $0,001 < 0,05$. Hasil analisis dari penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Daop 9 Jember Stasiun Probolinggo artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Haryanto et al., 2023) bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian pada uji t menunjukkan variabel budaya organisasi (X3) diperoleh nilai thitung (2,442) > ttabel (2,030) dan signifikan $0,020 < 0,05$. Hasil analisis dari penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Daop 9 Jember Stasiun Probolinggo artinya semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Safaah & Suparwati, 2020) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Daop 9 Jember Stasiun Probolinggo. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Daop 9 Jember Stasiun Probolinggo artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Sedangkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Daop 9 Jember Stasiun Probolinggo artinya semakin karyawan menaati budaya organisasi maka semakin baik kinerja karyawan. Dan untuk variabel pelatihan, kompetensi dan budaya organisasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Daop 9 Jember Stasiun Probolinggo. Hal ini menggambarkan bahwa pelatihan, kompetensi dan budaya organisasi memiliki peranan penting dan berhubungan langsung dengan kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Daop 9 Jember Stasiun Probolinggo. Dan diantara variabel pelatihan, kompetensi dan budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Daop 9 Jember Stasiun Probolinggo adalah variabel kompetensi dengan nilai standarisasi koefisien beta paling tinggi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Haryanto, D. P., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol. 4 No. 5.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3 No. 1 Maret 2020.
- Rahmansyah, A. I., Balqis, N. S., Rahajeng, Y., Elmas, M. S. H., & Masluha, S. (2022). The Effect of Non Performing Financing and Financing to Deposit Ratio On Return On Assets. *Assets : Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 6(2), 100–107. <https://doi.org/10.30741/assets.v6i2.849>
- Rahmansyah, A. I., Wardayati, S. M., & Miqdad, M. (2021). Audit Committee, Board, and Audit Report Lag. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(1), 19–30. <https://doi.org/10.30741/wiga.v11i1.577>
- Safaah, L., & Suparwati. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI Daop 8 Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, Vol. 11 No. 2 Oktober 2020.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W., & Utami, L. R. (2019). *The Master Book Of SPSS Pintar Mengolah Data Statistik Untuk Segala Keperluan Secara Otodidak*. Yogyakarta: Startup.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Kelima)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.