

Anteseden Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Salman Farisi

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

salmanfarisi@umsu.ac.id

Kata Kunci :

Budaya Organisasi,
Kompetensi, Kinerja
Karyawan

ABSTRAK

Untuk memperoleh kinerja yang optimal karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan juga perlu menetapkan beberapa strategi yang tepat, yaitu dengan meningkatkan hubungan budaya organisasi antara karyawan yang baik dan juga meningkatkan kompetensi karyawan sehingga tercapailah tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tidak semua perusahaan memahami dan menyadari, bahwa budaya organisasi dan kompetensi dapat membawa seseorang untuk mengarahkan perilakunya dan setiap individu pada dasarnya memiliki pola pikir, pandang, wawasan, dan emosi mental yang berbeda. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian kompetensi menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diketahui bahwa berdasarkan penelitian secara simultan, budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh variabel terikat yaitu kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood.

Keyword:

Organizational Culture,
Competence, Employee
Performance

ABSTRACT

To obtain optimal performance of employees in the company, the company also needs to establish several appropriate strategies, namely by increasing organizational cultural relations between good employees and also increasing employee competence so that the company's goals are achieved. Not all companies understand and realize that organizational culture and competence can lead a person to direct his behavior and each individual basically has a different mindset, perspective, insight, and mental emotion. This study uses an associative and quantitative approach. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture and competence on the performance of Waringin Seafood Restaurant employees. The results showed that partially organizational culture had a positive and significant effect on employee performance. The results of competency testing show that partially competency also has a positive and significant effect on employee performance. The research results show that based on simultaneous research, organizational culture and competence together have a positive and significant influence on

Volume 5, Nomor 2, September 2022

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

employee performance. Based on the calculation results, it can be seen that the coefficient of determination obtained by the dependent variable, namely performance (Y), is determined by the two independent variables, namely culture organization (X1) and competence (X2), while the rest is influenced by other variables not examined. Thus it can be concluded that there is a positive and significant influence between organizational culture and competence on the performance of Waringin Seafood Restaurant employees.

DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i2.15329>

Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi : Farisi, S. (2022). Anteseden Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 190-203

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari sekelompok orang, bekerja dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik bagi individu serta memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan karyawan dan pimpinan yang berada dalam organisasi perusahaan, karena keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya tergantung pada karyawan dan pimpinannya. Pengolahan sumber daya manusia harus menjadi pemikiran dan penentu keberhasilan tujuan organisasi. Karyawan dan organisasi saling membutuhkan, kinerja yang dihasilkan oleh sebuah organisasi sebagai hasil dari kinerja para karyawan dalam organisasi tersebut. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satu cara yang harus ditempuh adalah meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan terhadap peningkatan budaya organisasi dan kompetensi. Restaurant Waringin Seafood merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang rumah makan yang menyajikan makanan seafood dengan kualitas terbaik. Restaurant Waringin seafood adalah spesialis ikan bakar: aji-aji, sembilang, kakap, udang, pari, dan sebagainya. Juga ada goreng kepiting lemburi (*soft-shell crab*). Waringin seafood terkenal dengan kesegaran ikannya dan memiliki cita rasa yang sangat lezat serta memiliki tekstur daging ikan yang sangat lembut. Berdasarkan penelitian pendahuluan pada Restaurant Waringin Seafood Dalam operasionalnya, diantaranya budaya organisasi, yang menunjukkan bahwa kurangnya hubungan kerja sama yang terjalin antara sesama karyawan dalam memberikan pelayanan sehingga sesama karyawan terjadi kecemburuan. Dalam hal kompetensi, masih terdapat sebagian karyawan kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja karyawan sering bersalahan dan tidak sesuai dengan harapan pimpinan. Kinerja karyawan mengalami penurunan, seperti menurunnya kuantitas pekerjaan yang mampu dikerjakan karyawan dan hasil kerja sering bersalahan. Kurangnya disiplin karyawan, terlihat dari karyawan yang lama dalam mengantarkan pesanan serta salah mengantar pesanan kepada pelanggan. Permasalahan yang ditemukan pada Restaurant Waringin Seafood Medan tentu menjadi perhatian serius bagi penulis untuk mengeksplorasi secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi perusahaan dalam meningkatkan aktivitas kerja karyawan. Namun permasalahan yang menjadi

konsentrasi penulis untuk diteliti, dibatasi pada masalah budaya organisasi, kompetensi dan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya, menurut Arianty (2014) Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Sedangkan Menurut Fahmi (2012, hal. 226) mendefinisikan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sementara itu, berhubungan dengan budaya organisasi dalam pandangan Amanah (2011, hal. 53) definisi Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi (sub unit organisasi) yang diwujudkan dalam bentuk sikap pada organisasi. Sedangkan menurut Supratikno, *dkk.*, (2006, hal. 33) budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai dan norma-norma informal yang mengendalikan bagaimana individu-individu dan kelompok-kelompok di dalam organisasi bersaling tindak satu sama lain dan bersaling tindak dengan para pihak di luar organisasi tersebut. Dalam beberapa kajian yang dibaca oleh peneliti dalam buku manajemen menemukan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Sembiring (2012, hal. 107) Pertama, berkaitan dengan budaya yang kuat berpengaruh terhadap kinerja yang unggul kekuatan budaya itu berhubungan dengan kinerja meliputi tiga gagasan yakni adalah penyatuan tujuan, menciptakan suatu tingkatan motivasi yang luar biasa, mempunyai nilai dan perilaku yang dianut bersama, ada rasa aman, rasa komitmen dan loyal. Kedua, membuat pekerjaan secara intrinsik dihargai yakni melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dan mengakui berperan serta. Ketiga, membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa bersandar pada birokrasi formal. Kajian terdahulu hal ini juga didukung oleh penelitian Brahmasari dan Siregar (2009) yang berjudul Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan situasional dan pola komunikasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT Central Proteinaprima Tbk) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat sangat mempengaruhi individu dan kinerja perusahaan, terutama dalam lingkungan yang bersaing. Tantangan baru yang dihadapi perusahaan mendorong diciptakannya cara baru melakukan sesuatu untuk perbaikan kinerja yang terus menerus (*continuous improvement*). Budaya organisasi menembus kehidupan organisasi dalam berbagai cara untuk mempengaruhi setiap aspek organisasi, telah banyak studi yang dilakukan membuktikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi berbagai *outcomes* seperti produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri dan perilaku etis. Adapun hubungan tentang kompetensi dalam pandangan Edison, *dkk.*, (2017, hal. 140) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Sedangkan Kompetensi menurut Mulyadi (2010) kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, dan pengalaman yang dapat mempengaruhi kinerja orang tersebut. Sedangkan dalam beberapa kajian yang dilakukan para peneliti manajemen sumber daya manusia menemukan bahwa kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat dikemukakan dari penelitian yang dilakukan Winanti (2016) yang berjudul Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan (studi pada PT. Galamedia Bandung Perkasa) yang mengemukakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Amanah (2011, hal. 53) Defenisi Budaya organisasi didefenisikan sebagai nilai-nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi (sub unit ortganisasi) yang diwujudkan dalam bentuk sikap pada organisasi. Sedangkan menurut Lubis, *dkk.*, (2018, hal. 102) budaya organisasi adalah budaya yang memberikan identitas dan membentuk perilaku anggota yang ada di organisasi. Adapun menurut Sedarmayanti (2017, hal. 99) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Sedangkan menurut Suntoyo dan Burhanudi (2011, hal. 149) Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Namun menurut Jufrizen (2010) Budaya organisasi yaitu berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Dari pengertian beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai nilai-nilai, keyakinan, sikap, serta nilai-nilai yang dirasakan bersama individu-individu yang diwujudkan dalam bentuk sikap pada organisasi. Menurut Nawawi (2013, hal. 74) *tipologi* dan makna budaya organisasi penting untuk didiskusikan karena terkait langsung dengan fungsi budaya perusahaan dalam pengembangan dan peningkatan produktivitas kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2011, hal. 2) budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi penting di dalam organisasi perusahaan dikarenakan dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Adapula menurut Tobari (2014, hal 54) arti penting budaya organisasi merupakan antara kekacauan dan ketenangan, atau kesenambungan dan perubahan. Menurut Sembiring (2012, hal. 46-47) ada sepuluh faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu: Observed behavioral regularities when people interact, Groups norms, Expoused values, Formal philosophy, Rule of game, Climate, Embedded skills, Habit of thinking, mental models, and/or linguistic paradigm, Shared meanings, dan Roots metaphors or integrating symbols .

Sedangkan Menurut Ardiana, *dkk.*, (2013) ada empat faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu: karakter perorangan, etika perusahaan, pembagian kekuasaan, dan struktur organisasi. Adapun menurut Noor (2013, hal. 163) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisai, yaitu: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi orang, orientasi hasil, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut penelitian Kotler dan Haskett (1992) dalam Matondang (2008, hal. 46) yaitu : budaya organisasi dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang, Budaya organisasi mungkin akan menjadi suatu faktor yang lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam dasawarsa yang akan datang, Budaya organisasi yang menghambat kinerja keuangan jangka panjang cukup banyak budaya-budaya tersebut mudah berkembang bahkan dalam perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang-orang yang pandai dan berakal sehat, Walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja. Adapun indikator-indikator budaya organisasi yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja serta dapat dijadikan acuan dalam mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut. Menurut Luthans (2002, hal. 563) dalam Tobari (2015, hal. 49-50) mengemukakan karakteristik budaya organisasi menjadi enam indikator, yaitu : Aturan – aturan perilaku, Norma, Nilai-nilai dominan, dan Filosofi. Sedangkan menurut Sopiah (2008, hal. 133-134) indikator budaya organisasi meliputi : Inisiatif individual, Toleransi terhadap tindakan berisiko, Arah, Integrasi, Dukungan dari manajemen, Kontrol, Identitas, Sistem imbalan, Toleransi terhadap konflik, keterampilan dan Pola-pola komunikasi. Adapun menurut Robbins dan Judge (2008, hal. 256) ada tujuh karakteristik utama dalam keseluruhan, merupakan hakikat kultur sebuah organisasi, yaitu: inovasi, perhatian terhadap hal detail, orientasi hasil, orientasi orang atau individu, orientasi team, agresifitas, dan stabilitas. Sedangkan menurut Robbins (2001) dalam Busro (2018, hal. 22) dalam hal

ini juga ada beberapa indikator yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja, indikator budaya organisasi yaitu : inovasi memperhitungkan resiko, Memberi perhatian pada setiap masalah, berorientasi pada semua kepentingan pegawai, Agresif dalam bekerja, dan Kemantapan.

Kompetensi

Kompetensi menurut Edison, *dkk.*, (2017, hal. 140) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Sedangkan kompetensi Menurut Sutrisno (2009, hal. 203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Adapun kompetensi menurut Mulyadi (2010) kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, dan pengalaman yang dapat mempengaruhi kinerja orang tersebut. Sedangkan menurut Hendriani, *dkk.*, (2013) berpendapat bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan. Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang yang mempengaruhi dirinya dalam berpikir dan bertindak sewaktu bekerja untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan. Menurut Marwansyah (2012, hal. 36) kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Sedangkan Menurut Wibowo (2011, hal. 324) pengertian serta arti kompetensi dapat menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Adapun menurut Moeheriono (2012, hal. 5) kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Namun menurut (Ariyanto & Jati, 2010) arti penting kompetensi merupakan perpaduan antara kematangan pekerjaan (kemampuan) pematangan psikologi (kemauan) dan pengalaman kerja yang dapat mengarahkan perilaku diri sendiri. Dalam pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi menunjukkan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik yang dimiliki individu yang melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Kompetensi seseorang dapat kembangkan melalui suatu proses terhadap beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Faktor yang mempengaruhinya yaitu, Menurut Simanjuntak (2011, hal. 11) kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : Kemampuan dan keterampilan dan Motivasi dan etos kerja. Sedangkan menurut Michael Zwell dalam Darmadi (2018, hal. 72) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu : Keyakinan dan nilai-nilai, Keterampilan, Pengalaman, Karakteristik Kepribadian, Motivasi, Isu Emosional, Kemampuan Intelektual, dan Budaya organisasi. Adapun menurut Sidharta & Lusiana (2014) faktor kompetensi yaitu; faktor pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*Skill*), kemampuan (*ability*). Sedangkan menurut Rofa'ah (2016, hal. 45) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kepribadian yaitu, umur atau kematangan seseorang, status ekonomi, motivasi diri, keadaan keluarga dan lingkungan dan yang terakhir adalah pendidikan. Dengan demikian, faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kompetensi dalam diri karyawan. Beberapa indikator yang dikemukakan yaitu, menurut Panggabean (2013) indikator kompetensi adalah sebagai berikut; pengalaman kerja, jenjang pendidikan, keterampilan, dan motivasi. Sedangkan menurut Bahri (2016) kompetensi kerja meliputi enam indikator, yaitu: Pengetahuan dalam organisasi/bekerja dan penyempurnaan cara kerja, Orientasi standart kinerja pegawai, Orientasi standart kinerja pegawai, Keahlian dan profesionalisme, Kemampuan pengembangan keahlian, Tanggung jawab dan efektivitas. Adapun menurut Wibowo

(2012, hal. 325-326) terdapat lima tipe karakteristik kompetensi yaitu : Motif, Sifat, Konsep diri, Pengetahuan, dan Ketrampilan. Sedangkan menurut Setiawati (2009) ada empat (4) indikator kompetensi yaitu: Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi sosial, dan Kompetensi professional.

Kinerja Karyawan

Menurut Noor (2013, hal. 270) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan di informasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Sedangkan menurut Fahmi (2012, hal. 226) mendefinisikan, “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Adapun menurut Arianty (2014) Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hariandja (2007, hal. 195) mendefinisikan, “kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Berdasarkan uraian diatas menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan dalam suatu organisasi yang dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2011, hal. 170) mendefinisikan, “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika”. Sedangkan menurut Nawawi (2013, hal. 212) secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi.

Kinerja menurut Amirullah (2015, hal. 210) pada dasarnya merupakan hasil kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam hal ini, pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja. Namun dalam pandangan Hidayat & Taufiq (2012) arti penting kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang ditunjukkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan sesuatu hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Sebagaimana besar sistem penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk meminimalkan risiko dan permasalahan yang terjadi pada organisasi, khususnya pengaturan sumber daya manusia. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, menurut Sutrisno (2011, hal. 176-178) Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut : Efektivitas dan efisiensi, Otoritas dan tanggung jawab, Disiplin, dan Inisiatif. Sedangkan menurut Kasmir (2018, hal. 189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rencana Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin Kerja. Adapun menurut Sofyan (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi dua yaitu: Faktor finansial dan Faktor non financial. Sedangkan menurut Wijayanto (2012, hal. 155) terdapat lima faktor yang mempengaruhi keterkaitan antara tujuan dan kinerja, yaitu : Komitmen terhadap tujuan yang ditetapkan, Tingkat kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas, Karakteristik tugas, dan Budaya bangsa. Menurut Yulihardi dan Iskanto (2018) indikator kinerja adalah sebagai berikut: Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Ketetapan waktu penyelesaian tugas, Efektivitas penggunaan sumber daya manusia, sumber daya alam, anggaran, dan Kemandirian. Sedangkan menurut Sutrisno (2011, hal. 172-173) Indikator dari kinerja adalah: Kualitas yang dihasilkan, Kuantitas yang dihasilkan, Waktu kerja, dan Kerja sama. Adapun menurut Moehariono (2012, hal. 114) mengemukakan bahwa indikator kinerja

sebagai berikut: efektif, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan. Sedangkan menurut Bangun (2012, hal. 233) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui : jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat asosiatif, menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal 90) mengatakan bahwa penelitian asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dimana pendekatan ini didasari pada pengujian dan penganalisaan teori yang disusun dari berbagai variabel, pengukuran yang melibatkan angka-angka, dan dianalisis menggunakan prosedur statistik. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Restaurant Waringin Seafood, Medan adalah sebanyak 37 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 responden. Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah : Kuesioner, Wawancara, Studi Dokumentasi. Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, Uji Hipotesis, Kofisiensi Determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji variabel bebas budaya organisasi dan kompetensi terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1

Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,554	1,894		,293	,772
	Budaya Organisasi	,406	,148	,402	2,752	,009
	Kompetensi	,586	,152	,564	3,867	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 22 diatas akan didapat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,554 + 0,406X_1 + 0,586X_2$$

Persamaan diatas memerhatikan bahwa semua variabel bebas budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut: a) Jika budaya organisasi dan kompetensi diasumsikan sama

Volume 5, Nomor 2, September 2022

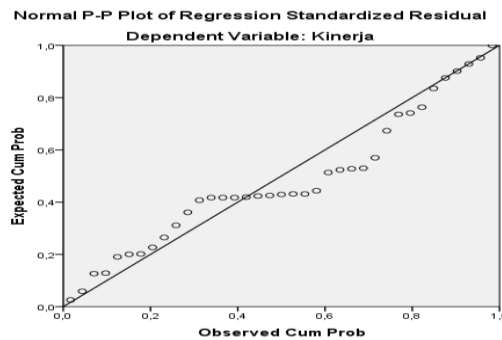
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai 0,554. b) Jika budaya organisasi ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 40,6%. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan. c) Jika kompetensi ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 58,6%. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

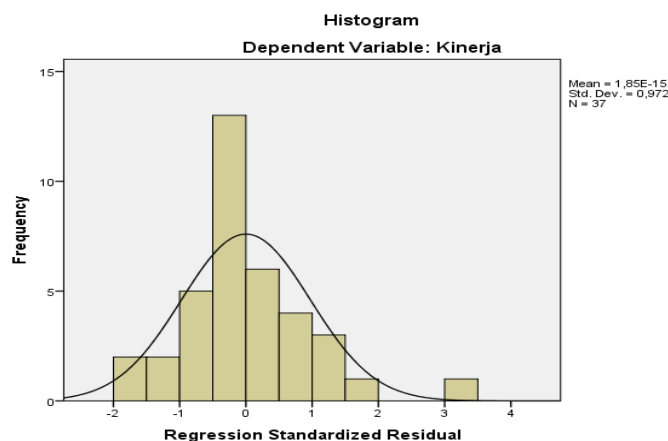
Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak akan ditunjukkan dengan analisis grafik dan statistik. Analisis grafik yaitu grafik *Normal Probability Plot* dan grafik histogram.



Gambar 1

Uji Normalitas menggunakan metode P-P Plot

Gambar diatas menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga menunjukkan berdistribusi normal. Histogram merupakan grafik batang yang dapat berfungsi untuk menguji (secara grafik) apakah sebuah data berdistribusi normal ataukah tidak. Jika data berdistribusi normal, maka data akan membentuk semacam lonceng. Apabila grafik data terlihat jauh dari bentuk lonceng, maka dapat dikatakan data tidak berdistribusi normal. Karena kurva memiliki kecenderungan yang berimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.



Gambar 2

Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa gambar histogram yang garis berbentuk lonceng, tidak melenceng kekiri maupun kekanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Volume 5, Nomor 2, September 2022

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Jika nilai Tolerance $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance $< 0,10$ maka artinya terjadi multikolinieritas atau jika nilai $VIF < 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai $VIF > 10,00$ maka artinya terjadi multikolinieritas.

Tabel 2
Uji Multikolinieritas

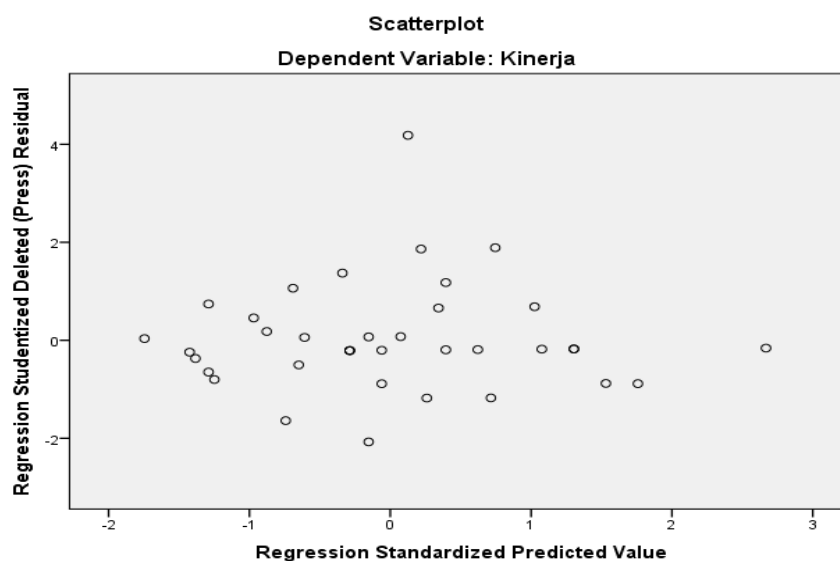
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Budaya					
	Organisasi	,926	,427	,148	,136	7,339
	Kompetensi	,938	,553	,208	,136	7,339

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yakni budaya organisasi dan kompetensi memiliki nilai VIF 7,339 berarti kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 3
Uji Heterokedastisitas
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan dari Gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah tolak H_0 jika thitung > ttabel, terima H_0 jika thitung < ttabel, dan tolak H_0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{sig} < \alpha 0,05$). Sedangkan terima H_0 jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{sig} < \alpha 0,05$), dimana t tabel = 2,030.

Tabel 3
Uji Parsial (uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	,554	1,894		,293	,772
	Budaya Organisasi	,406	,148	,402	2,752	,009
	Kompetensi	,586	,152	,564	3,867	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa thitung untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja (Y) menunjukkan 2,752 berarti thitung 2,752 > ttabel 2,030 dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$) maka H_0 ditolak (H_a diterima), ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan 3,867 berarti thitung 3,867 > ttabel 2,030 dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak (H_a diterima), ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji Simultan (uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Kriteria pengujiannya dengan menentukan nilai Fhitung dan Ftabel perhitungannya yaitu Ftabel $dk = 37-2-1=34$, $\alpha = 5\%$ Ftabel = 2,88 ketentuannya jika nilai probabilitas f (sig) pada tabel Anova < $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Uji Simultan (uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	685,959	2	342,979	155,231	,000 ^b
	Residual	75,122	34	2,209		
	Total	761,081	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah 155,231 dengan nilai sig sebesar 0,000. Dengan demikian Fhitung $155,231 > F_{tabel} 2,88$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak (H_a diterima), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood.

Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel dependen. Nilai koefisiensi determinasi ditentukan dengan nilai *r square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Koefisien Determinasi (R-Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,949 ^a	,901	,895	1,48643	2,889

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,901. Hal ini berarti 90,1% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN:

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji-t) dimana nilai thitung untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja (Y) menunjukkan 2,752 berarti thitung $2,752 > t_{tabel} 2,030$ dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$) maka H_0 ditolak (H_a diterima), ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Waringin Seafood. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Brahmasari dan Siregar (2009) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk, yang menyimpulkan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gultom (2014) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan, yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan 3,867 berarti thitung $3,867 > t_{tabel} 2,030$ dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak (H_a diterima), ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Winanti (2016) yang berjudul Pengaruh Kompetensi

terhadap Kinerja Karyawan (survey pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat) yang membuat kesimpulan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah 155,231 dengan nilai sig sebesar 0,000. Dengan demikian Fhitung $155,231 > F_{tabel} 2,88$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak (H_a diterima), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti adanya pengaruh atau hubungan yang searah antara variabel bebas (budaya organisasi dan kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,901. Hal ini berarti 90,1% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan penelitian secara parsial, bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood. Berdasarkan penelitian secara parsial, bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood. Berdasarkan penelitian secara simultan, budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood.

REFERENSI

- Amanah, D. (2011). *Pengantar Manajemen*. Medan: Unimed.
- Amirullah. (2015). *Manajemen Strategi Teori-Konsep-Kinerja*. Jakarta: Mitra wacana Media.
- Ardiana, L. R., Hariyadi, S., & Nuzulia, S. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi Di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati. *Journal Of Social and Industri Psychology*. 2(1), 1-9.
- Ariyanto, D., & Jati, A. M. (2010). Pengaruh Independensi, kompetensi, Dan Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Produktivitas Kerja Auditor Eksternal (Studi Kasus Pada Auditor Perwakilan BPK RI Provinsi Bali). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*. 2(1), 1-21.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 14(2), 144-150.
- Bahri, S. (2016). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatra Selatan. *Jurnal Ecoment Global*. 1(1), 51-61.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Erlangga.
- Brahmasari, I. A., & Siregar, P. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 7(1), 238-250.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala sekolah*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2012). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*, Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D., K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 14(2), 176-184.
- Hariandja, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat, Jakarta : Penerbit PT. Gramedia.
- Hendriani, S., Efni, Y., & Fitriani, A. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *Jurnal Pekbis*. 5(2), 133-144
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*. 2(1), 79-97.
- Jufrizen. (2010). Efektivitas Budaya Organisasi pelayanan publik (studi kasus di beberapa rumah sakit pemerintah kota medan. *Jurnal riset akuntansi dan bisnis*. 10(5). *Jurnal akuntansi dan bisnis*. 10(1), 44-67.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, A., & Irfan. (2013). *Metode Penelitian*, Bandung : Kencana.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Matondang. (2008). *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Strategik*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. :Penerbit Alfabet.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal Manajerial*. 9(17), 97-111.
- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika Dan Kinerja Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Panggabean, N. N. (2013). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. MORISS SITE MUARA KAMAN. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 1(2), 104-113.
- Robbins, S. P. & Judge, A. T. (2008) *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Buku 1 dan 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rofa'ah. (2016). *Pentingnya Kompetensi Guru Dalam Kegiatan Pembelajaran Dalam Perspektif Islam*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sanusi, A.(2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba 4.

- Sedarmayanti & Hidayat. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Sembiring, M. (2012). *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung : Penerbit Fokusmedia.
- Sidartha, I. & Lusyana, D. (2014). Analisis Faktor Penentu Kompetensi Berdasarkan Konsep Knowledge, Skill, dan Ability (KSA) Disekitar Kaos Suci Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 8(1), 49-60.
- Simanjuntak, P. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Setiawati, T. (2009). Pengaruh Kompetensi kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Media Pendidikan, Gizi dan Kuliner*: 1(1), 1-5.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Journal Malikussaleh Industrial Engineering*. 2(1), 18-23.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit Kencana.
- _____ (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tobari, H. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wijayanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Winanti, M. B. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. *Jurnal Majalah Ilmiah Unikom*. 7(2), 249-267.
- Yulihardi, & Iskamto, D. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurnal Eko dan Bisnis*, 9(2), 107-117.