

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi D.I Yogyakarta

Ika Aprilia Cahyani¹, Jajuk Herawati², Epsilandri Septyarini³

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Correspondence email: ikaapriliacahyani10@gmail.com, jajuk.herawati@yahoo.com, epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id

Abstrak. Kinerja karyawan mempengaruhi seseorang seberapa banyak memberikan peran serta kepada organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin memiliki peran utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik diorganisasi tersebut. Pelatihan merupakan proses pengembangan diri oleh karyawan agar bisa bekerja lebih terampil, meningkatkan pengetahuan dan keahlian pada seorang karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi D.I Yogyakarta. Responden pada penelitian ini berjumlah 75 orang karyawan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi D.I Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan kali ini menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan metode analisis data yang digunakan antara lain uji validitas, uji reabilitas, uji regresi linier berganda, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan

Abstract. Employee performance affects how much a person contributes to the organization. A good organizational culture can improve employee performance in the organization. The leadership style adopted by a leader has a major role in achieving a good work environment in the organization. Training is a process of self-development by employees so that they can work more skillfully, increase the knowledge and expertise of an employee. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, leadership style and training on employee performance at the Department of Manpower and Transmigration of the Province of D.I Yogyakarta. Respondents in this study amounted to 75 employees at the Department of Manpower and Transmigration of D.I Yogyakarta Province. The research method used this time using quantitative methods. While the data analysis methods used include validity test, reliability test, multiple linear regression test, and classical assumption test. The results of this study indicate that organizational culture has a significant effect on employee performance, leadership style has no significant effect on employee performance, training has a significant effect on employee performance, and organizational culture, leadership style, and training have a simultaneous effect on employee performance.

Keywords : Organizational Culture, Leadership Style, Training, and Employee Performance.

Pendahuluan

Menurut (Hasibuan, 2013 dalam Kawiana, 2018) kinerja karyawan merupakan suatu pekerjaan yang dapat dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, keseriusan dan waktu. Budaya organisasi akan berpengaruh semua aspek organisasi dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi (Wirawan, 2007 dalam Putra, 2015). Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih atau dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2013:115 dalam Tampi, 2014). Sukses atau gagal karyawan dalam prestasi kerja mungkin dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Suranta, 2012:117 dalam Turang R, Kindangen Paulus, 2015). Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki setiap performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Gomes, 2003 dalam Uhing et al., 2015). Hasil penelitian Khaliq (2015), Aziz (2018), Suharto & Nusantoro (2018), Rosyidah, Fadah, dan Tobing (2018), menjelaskan bahwa budaya organisasi termasuk nilai dan norma yang diterapkan terhadap karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara efektif. Hasil tersebut didukung dengan pengujian statistik yang membuktikan bahwa berpengaruh positif dan signifikan indikator budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Reza (2010) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Mamangkey (2015) dimana dalam penelitian tersebut dan penelitian ini sama – sama menentukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I.Yogyakarta.

Metode

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden. Dalam penelitian ini digunakan 5 jenjang skala, yaitu: 1 = Sangat Tidak Setuju (STS); 2 = Tidak Setuju (TS); 3 = Netral (N); 4 = Setuju (S); 5 = Sangat Setuju (SS).

Penelitian kali ini populasinya yaitu pegawai kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi D.I.Yogyakarta. Jumlah populasi 75 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh dengan memakai semua populasi sebagai sampel. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan langsung kepada karyawan di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi D.I.Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I Yogyakarta yang terletak di jalan Lingkar Utara Maguwoharjo, Depok, Sleman (55282) yang dilakukan pada 11 Februari 2021 – 22 Februari 2021.

Hasil

Uji Validitas

Budaya Organisasi

Tabel 1
Uji Validitas variabel Budaya organisasi

Item	Rxy Hitung	Sig.	Keterangan
BO1	.318	0.1914	Valid
BO2	.562	0.1914	Valid
BO3	.228	0.1914	Valid
BO4	.423	0.1914	Valid
BO5	.391	0.1914	Valid
BO6	.247	0.1914	Valid
BO7	.357	0.1914	Valid
BO8	.301	0.1914	Valid

Sumber: data diolah

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa 8 butir pernyataan pada variabel karakteristik diatas menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua item variabel Budaya Organisasi adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Gaya Kepemimpinan

Tabel 2
Uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan

Item	Rxy Hitung	Sig.	Keterangan
GK1	.363	0.1914	Valid
GK2	.655	0.1914	Valid
GK3	.658	0.1914	Valid
GK4	.418	0.1914	Valid
GK5	.394	0.1914	Valid
GK6	.373	0.1914	Valid
GK7	.229	0.1914	Valid
GK8	.402	0.1914	Valid

Sumber: data diolah

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa 8 butir pernyataan pada variabel karakteristik diatas menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua item variabel Gaya Kepemimpinan adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Pelatihan

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Pelatihan

Item	Rxy Hitung	Sig.	Keterangan
P1	.375	0.1914	Valid
P2	.410	0.1914	Valid
P3	.288	0.1914	Valid
P4	.365	0.1914	Valid
P5	.304	0.1914	Valid
P6	.367	0.1914	Valid

Sumber: data diolah

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa 6 butir pernyataan pada variabel karakteristik diatas menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua item variabel Pelatihan adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Kinerja Karyawan

Tabel 4
Uji Validitas Variabel kinerja Karyawan

Item	Rxy Hitung	Sig.	Keterangan
KK1	.388	0.1914	Valid
KK2	.455	0.1914	Valid
KK3	.266	0.1914	Valid
KK4	.368	0.1914	Valid
KK5	.293	0.1914	Valid
KK6	.241	0.1914	Valid
KK7	.329	0.1914	Valid
KK8	.413	0.1914	Valid
KK9	.203	0.1914	Valid

Sumber: data diolah

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa 9 butir pernyataan pada variabel kinerja Karyawan mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 5% dan nilai Rxy hitung lebih besar dari 0.1914 (Rxy tabel untuk $n=73$ dan $\alpha=5\%$). semua item variabel valid dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Uji Reabilitas

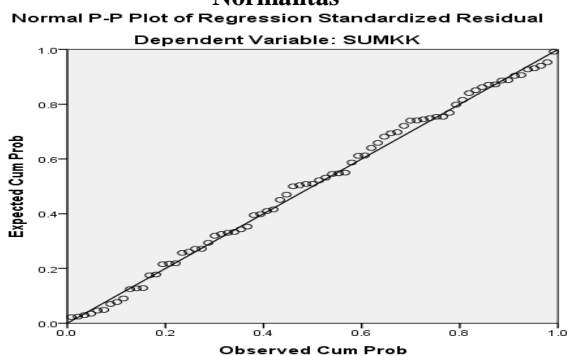
Tabel 5
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
BO	.662	0.6	Reliabel
GK	.730	0.6	Reliabel
P	.624	0.6	Reliabel
KK	.630	0.6	Reliabel

Sumber: data diolah

Tabel 5 diatas menunjukkan bahawa semua variabel penelitian mempunyai alpha cronbach lebih besar dari 0,6. ke empat variabel penelitian yaitu Budaya organisasi, Gaya Kepemimpinan, Palatihan, Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliable.

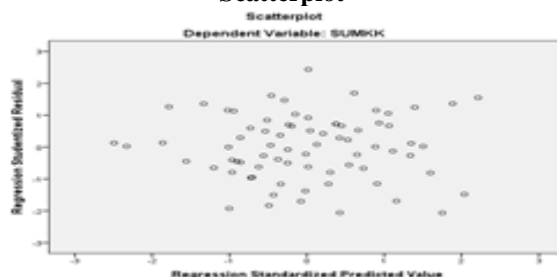
Gambar 1
Normalitas



Sumber: data diolah

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat diketahui bahwa penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plot variabel Atribut Produk dan WOM terhadap Keputusan Pembelian mengikuti adanya distribusi normal. Oleh karena itu, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2
Scatterplot



Sumber: data diolah

Berdasarkan gambar 2 diatas titik-titik pada scatterplot menyebar di kiri dan dikanan titik 0 pada sumbu X serta menyebar di bawah pada sumbu Y, dan juga tidak membentuk pola tertentu, ini menunjukkan bahwa dalam regresi tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6
Hasil Uji Multikoloniaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Sumbo	.892	1.121
Sumgk	.815	1.228
Sump	.779	1.283

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 6 diatas menunjukkan bahawa varaibel independen pada pengaruh Budaya organisasi, gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan nilai tolerans > 0,10 atau sama dengan nilai VIF <10, berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

Tabel 7
Hasil regresi BO, GK,P terhadap Kinerja karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.092	4.264			3.774	.000		
SUMBO	.334	.107	.337		3.132	.003	.892	1.121
SUMGK	.037	.081	.051		.453	.652	.815	1.228
SUMP	.355	.150	.272		2.362	.021	.779	1.283

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.17 maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = a + b_1BO + b_2GK + b_3P + e$$

$$KK = 16,092+0,334+0,037+0,355+e$$

Uji Parsial (Uji t)

- a. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Uji t yang dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai p value dengan α (5%). Tingkat signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,003 ($p < 0,05$) dan t hitung sebesar 3.132 (positif) maka dapat disimpulkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($3.132 > 1.993$) dan signifikansi 0,003, maka hipotesis 1 diterima.
- b. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan secara sendiri-sendiri terhadap Kinerja karyawan. Uji t yang dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai p value dengan α (5%). Tingkat signifikansi untuk variabel sebesar sebesar 0,652 ($p > 0,05$) dan t hitung sebesar .653 (Negatif) maka dapat disimpulkan bahwa t hitung $<$ t tabel ($.653 < 1.993$) dan signifikansi $0,653 > 0,05$, maka hipotesis 2 ditolak.
- c. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Uji t yang dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai p value dengan α (5%). Tingkat signifikansi untuk variabel pelatihan sebesar 0,021 ($p < 0,05$) dan t hitung sebesar 2.362 (positif) maka dapat disimpulkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($2.362 > 1.993$) dan signifikansi 0,021, maka hipotesis 3 diterima.
- d. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8
Annova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	181.665	3	60.555	8.590	.000 ^b
Residual	500.522	71	7.050		
Total	682.187	74			

Sumber: data diolah

Hasil analisis data dari Uji F, F hitung menunjukkan nilai F sebesar 8.590 $>$ F table sebesar 2.50. atau dapat di lihat dengan nilai sig 0.000 $<$ 0.05 Maka dari table diatas menunjukkan bahwa variable Budaya organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinan

Tabel 9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.266	.235	2.655

Sumber: data diolah

Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel independen Budaya organisasi, gaya Kepemimpinan, Pelatihan mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar (23.5%).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan. responden menyatakan Saya melakukan persaingan yang sehat antar pegawai dalam melakukan pekerjaan (BO7) dengan rata-rata 4.52 lebih tinggi dari rata-rata yang lain dengan 40 responden menjawab Sangat Baik, 34 responden menjawab Baik, dan 1 responden menjawab netral, jawaban yang terendah pada (BO1) yang menyatakan Saya didorong untuk berfikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan saya dengan rata-rata 3.87 dengan 11 responden menjawab Sangat Baik, 38 responden menjawab baik, 7 responden menjawab cukup baik, dan 11 responden menjawab Tidak setuju. Hasil ini diperkuat oleh adanya penelitian yang mendukung budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan oleh Brahmasari dan Siregar (2008), Shahzad et al (2013), dan Nurwati et al (2012) yang menghasilkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan responden menyatakan Pimpinan membiarkan kelompoknya berbuat semauanya sendiri (GK7) dengan rata-rata 4.32 lebih tinggi dari rata-rata yang lain dengan 29 responden menjawab sangat baik, 41 responden menjawab baik, dan 5 responden menjawab cukup baik, jawaban yang terendah pada (GK3) yang menyatakan Pimpinan menghargai potensi yang ada pada setiap bawahan dan mau mendengarkan nasehat bawahannya dengan rata-rata 3.55 dengan 19 responden menjawab sangat baik, 28 responden menjawab baik, 12 responden menjawab cukup baik, 7 responden menjawab tidak setuju, dan 9 responden menjawab sangat tidak baik. Hasil ini diperkuat oleh adanya penelitian yang mendukung yaitu hasil penelitian Dwi Haryanto (2017) yang meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan. Responden Menyatakan menyatakan Materi pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan saya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (P4) dengan rata-rata 4.31 lebih tinggi dari rata-rata yang lain dengan 29 responden menjawab sangat baik, 40 responden menjawab baik, dan 40 responden menjawab cukup baik, jawaban yang terendah pada (P1) yang menyatakan Setelah mengikuti pelatihan anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat dengan rata-rata 4.08 dengan 17 responden menjawab sangat baik, 47 responden menjawab baik, 11 responden menjawab cukup baik, Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan di kuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan. Hasil ini diperkuat oleh adanya penelitian yang mendukung pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Widhayu dkk (2013) yang meneliti pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Leonardo (2013) yang meneliti pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, gaya kepemimpinan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan Kantor Trasmigrasi DIY. Hasil analisis data dari Uji F, F hitung menunjukkan nilai F sebesar 8.590 > F table sebesar 2.50. atau dapat di lihat dengan nilai sig 0.000 < 0.05. Dengan demikian Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

1. Terdapat pengaruh budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Uji t yang dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai p value dengan α (5%). Tingkat signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,003 ($p < 0,05$) dan t hitung sebesar 3.132 (positif) maka dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel ($3.132 > 1.993$) dan signifikansi 0,003, maka hipotesis 1 diterima.
2. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan secara sendiri-sendiri terhadap Kinerja karyawan. Uji t yang dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai p value dengan α (5%). Tingkat signifikansi untuk variabel sebesar sebesar 0,652 ($p > 0,05$) dan t hitung sebesar .653 (Negatif) maka dapat disimpulkan bahwa t hitung < t tabel ($.653 < 1.993$) dan signifikansi 0,653 > 0,05, maka hipotesis 2 ditolak.
3. Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Uji t yang dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai p value dengan α (5%). Tingkat signifikansi untuk variabel pelatihan sebesar 0,021 ($p < 0,05$) dan t hitung sebesar 2.362 (positif) maka dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel ($2.362 > 1.993$) dan signifikansi 0,021, maka hipotesis 3 diterima.
4. Hasil analisis data dari Uji F, F hitung menunjukkan nilai F sebesar 8.590 > F table sebesar 2.50. atau dapat di lihat dengan nilai sig 0.000 < 0.05 Maka dari table diatas menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Adinata, W. S. U. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 136–157.
- agus dwipayana, M., & SUANA, W. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 253634.

- Amalia P, Widyaningrum M, dan S. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hartono Elektronik Cabang Ahmad Yani*. 4(3), 169–178.
- Andayani, A. A., & Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 8(02), 129–145. <https://doi.org/10.34005/akademika.v8i02.366>
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150.
- Azwar, M. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(3), 1–20.
- Dedek, G. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Applied Microbiology and Biotechnology*, 14(02), 2071–2079. <https://doi.org/10.1016/j.bbapap.2013.06.007>
- Desky, H. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe. *Inferensi*, 8(2), 459. <https://doi.org/10.18326/infsl3.v8i2.459-478>
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. GRUP). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1(1), 1689–1699. file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf
- Dian, M. J. dan W. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Neuronworks Indonesia Bandung. *Isbn*, 2(3), 121–138. <https://doi.org/10.1016/j.cell.2017.12.025%0Ahttp://www.depkes.go.id/resources/download/info-terkini/hasil-riskesdas-2018.pdf%0Ahttp://www.who.int/about/licensing/>
- Dusauw, A. (2016). Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(5), 551–510.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4864>
- Indra Yudha, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 24–35.
- Kawiana, I. G. P. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5(3), 35–45. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v5i3.666>
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268–1272.
- Lolowang Grady Melvin, Adolfina, L. G. (2016). pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *EMBA*, 4(2), 177–186. <https://doi.org/10.1080/00050326.1957.10437402>
- Marifa N, D. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(NO.2), 124–135.
- Marta, J. D., & Wijayati, D. T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 218. <https://doi.org/10.26740/bisma.v8n2.p218-236>
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(1), 119–126.
- Muhammad, E. Z. G., & Mukzam, M. D. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Tuban)*. 53(1), 89–95.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mukminin, A. A., Semmaila, B., & Ramlawati, R. (2020). *Effect of Education and Training , work discipline and Organizational culture on employee performance*. 1(3), 19–28.
- Mustikaningsih, yunita sari, & Handayani, R. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1), 44–58.
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal JUMANTIK*, 2(1), 13–25.

- Pelatihan, P., Dan, K., Terhadap, M., Pada, K., Plasa, P. T., Krindo, M., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Plasa Multi Krindo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3048–3057. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17350>
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62. <https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.869>
- Rachmawati, R. W. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.802>
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71.
- Rosvita, V., & Setyowati, E. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1), 14–20.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Setiawan, K., & Mujiati, N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *None*, 5(12), 242611.
- Sulistyaningsih, D. S. A. dan W. T. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Profetik*, 6(2).
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1–24. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i2.919>
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Tanuwibowo, M. H., & Setiawan, R. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Lestari Purnama Perkasa. *Agora*, 3(2), 60–69.
- Tartika, R., Utami, H., & Mukzam, M. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Toyota Auto2000 Sukun-Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 45(1), 155–160.
- Turang R, Kindangen Paulus, dan T. J. (2015). Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in Pt.Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(4), 505–516.
- Uhing, Y., Tumbel, A., & Mamangkey, T. J. (2015). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 737–747.
- Walsa, E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Nasional*, 13(1), 97–111.
- Wardani, R., Mukzam, M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 31(1), 58–65.
- Wulandari, A., & Alamanda, D. T. (2012). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom. *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom*, 1(1), 1–12.
- Yusuf, F., Shinta, M. R., & Fransisco, S. (2020). *The Influence of Training on Employee Performance in PT . Pelni (Persero) Jakarta*. 2(3).
- Zahriyah, U. W., Nayati Utami, H., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(1), 1–7.