

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN A PACKAGING MANUFACTURING COMPANY IN PURWAKARTA

Neneng Sofiyanti¹, Laras Hanan Dhia²

¹Faculty of Economics, Universitas Jenderal Soedirman & Universitas Singaperbangsa
Karawang

²Faculty of Economics, Universitas Singaperbangsa Karawang

Korespondensi penulis: Sofiyanz2909@gmail.com¹, Larashanandhia12@gmail.com²

Abstract. *Employee performance in a company can be influenced by good and appropriate Organizational Culture and Competence, where the Organizational Culture and Competence that exist in the company can improve Employee Performance at PT. Penjalindo Nusantara – Purwakarta.*

This study aims to explain the description of Organizational Culture, Competence, and Employee Performance at PT. Penjalindo Nusantara – Purwakarta, as well as to examine the influence of Organizational Culture and Competence variables partially and simultaneously on Employee Performance. This research was conducted using Descriptive and Verification methods, namely collecting, presenting, analyzing, and testing hypotheses, as well as making conclusions and suggestions. Samples were collected using Probability Sampling with the Simple Random Sampling method, with a total sample of 111 respondents from a population of 153 people. The data analysis technique used is spanning analysis and path analysis with the help of Method of Successive Interval (MSI), Microsoft Excel 2010 Computer Program, and SPSS version 16.

From the results of the research data analysis, several conclusions were obtained that: Organizational Culture of 6122 is in the Agree criteria. Competence of 6471 is in the agreed criteria. Employee performance of 6597 is in the agreed criteria. There is a correlation between Organizational Culture and Competence of 0.512, this shows that the relationship is moderate and unidirectional because it has a positive value. There is a partial influence between Organizational Culture and Employee Performance of 0.181 or 18.1% and there is a partial influence between Competence and Employee Performance of 0.812 or 81.2%. And there is a simultaneous influence between Organizational Culture and Competence on Employee Performance at PT. Penjalindo Nusantara – Purwakarta of 0.842 or 84.2%, while the remaining 0.158 or 15.8% is the contribution of other variables (ϵ) which were not examined.

Keywords: *Organizational Culture, Competence, Employee Performance.*

Abstrak. *Kinerja pegawai pada suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Kompetensi yang baik dan sesuai, dimana Budaya Organisasi dan Kompetensi yang ada pada perusahaan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Penjalindo Nusantara – Purwakarta.*

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan gambaran Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan pada PT. Penjalindo Nusantara – Purwakarta, serta untuk menguji pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Deskriptif dan Verifikatif, yaitu mengumpulkan, menyajikan, menganalisis, dan melakukan pengujian hipotesis, serta membuat kesimpulan dan saran. Sampel dikumpulkan dengan menggunakan Probability Sampling dengan metode Simple Random Sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 111 responden dari populasi 153 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis rentang skala dan analisis jalur dengan bantuan Method of Successve Interval (MSI), Program Komputer Microsoft Excel 2010, dan SPSS versi 16.

Dari hasil analisis data penelitian, diperoleh beberapa kesimpulan bahwa: Budaya Organisasi sebesar 6122 berada pada kriteria Setuju. Kompetensi sebesar 6471 berada pada kriteria setuju. Kinerja Karyawan sebesar 6597 berada pada kriteria setuju. Terdapat Korelasi antara Budaya Organisasi dan Kompetensi sebesar 0,512 hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang sedang dan searah karena memiliki nilai yang positif. Terdapat pengaruh parsial antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan sebesar 0,181 atau 18,1% dan terdapat pengaruh parsial antara Kompetensi dan Kinerja Karyawan sebesar 0,812 atau 81,2%. Dan terdapat pengaruh simultan antara Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penjalindo Nusantara – Purwakarta sebesar 0,842 atau 84,2%, adapun sisanya 0,158 atau 15,8% merupakan kontribusi variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi yang dengan tuntutan persaingan dunia usaha yang ketat saat ini, maka perusahaan baik yang bergerak dibidang profit maupun non- profit dituntut untuk berusaha meningkatkan kinerja usahanya melalui pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal yang sesuai dengan sasaran dan tujuan perusahaan.

Seiring dengan perkembangan zaman yang menuntut banyak perubahan, banyak organisasi saat ini mereka perlu untuk mengubah budaya perusahaan guna menjamin kelangsungan hidupnya atau untuk memperoleh keuntungan yang lebih kompetitif. Hal ini didorong oleh kenyataan bahwa budaya yang telah ada kadang tidak lagi mampu memperbaiki keadaan masa mendatang seperti yang dibutuhkan oleh organisasi.

Apabila komponen dalam organisasi tidak mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, maka hal ini dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Selanjutnya berdampak pada aktivitas-aktivitas organisasi itu sendiri. Karena kekuatan-

kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang semakin tajam dalam suatu lingkungan industri menuntut perubahan budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keinginan konsumen dengan lebih cepat. Disamping berasal dari lingkungan eksternal, kekuatan perubahan budaya juga bisa berasal dari dalam atau internal. Maka dari itu setiap individu dari para karyawan harus dibekali dengan mental yang kuat untuk memenuhi perubahan budaya yang baik, itu didorong dari lingkungan eksternal maupun internal.

Karena jika berkaca pada kondisi perusahaan, dimana bahwa perusahaan baru berdiri selama kurang lebih lima tahun. Maka penulis ingin mengetahui sejauh mana budaya organisasi dapat diterapkan dan diterima dengan baik oleh para karyawannya yang menyesuaikan dengan keadaan budaya di Kota Purwakarta.

Dengan demikian maka budaya organisasi harus sejalan dengan tujuan kompetensi yang diinginkan perusahaan. kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dari perbuatan secara profesional dalam menjalankan fungsi sebagai seorang karyawan. Berdasarkan pengertian diatas, maka standar kompetensi karyawan harus sesuai dengan ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang karyawan agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan.

Melalui hal tersebut, diharapkan perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikannya yang berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka sehingga menghasilkan hasil akhir penilaian kompetensi yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan. Kondisi dimana keadaan kompetensi karyawan tetap mengalami perbedaan yang sangat signifikan. Dimana total karyawan yang bekerja sesuai dengan kompetensi atau yang melebihi harapan ialah sebesar 27,45% sedangkan karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensinya atau tidak memenuhi harapannya ialah sebesar 72,55%. Hal ini terjadi karena memang banyaknya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan lulusan pendidikan yang dijalannya, sehingga hasil akhir dari pekerjaannya tidak bisa dikatakan maksimal, karena jika kita bekerja hanya karena kita bisa tanpa memahaminya maka kita hanya akan bisa melakukannya tanpa tau dasarnya seperti apa.

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang dijalankannya. Berbicara mengenai kinerja organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain dan tidak bukan adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur suatu organisasi, manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka untuk kemajuan perusahaan. Maka dari itu, potensi dari setiap individu yang ada dalam suatu organisasi harus bisa dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

TINJAUAN LITERATUR

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu persepsi atau asumsi yang berkembang dalam suatu kelompok tertentu yang berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang dalam mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal sehingga dapat tercapai suatu tujuan bersama. Dalam hal ini terdapat lima dimensi pengukuran budaya organisasi menurut (Sudiro, 2018) yaitu Keterlibatan, Konsistensi, Adaptabilitas dan Misi.

Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas 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 ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Dalam hal ini terdapat lima dimensi pengukuran budaya organisasi menurut Spencer dan Spencer, 1993 dalam buku (Priansa, 2017) yaitu Motif, Watak, Konsep diri, Pengetahuan dan Keterampilan.

Kinerja Karyawan

Definisi Konseptual kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dalam kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam hal ini terdapat enam dimensi pengukuran kinerja karyawan menurut Mondy, Noe, Premeaux (1999) dalam buku

(peiansa, 2017) yaitu Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Kemandirian, Inisiatif, Adaptabilitas dan Kerjasama.

METODE, DATA DAN ANALISIS

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dimana untuk metode deskriptif ialah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sedangkan metode verifikatif ialah bermaksud untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan metode ini dapat diketahui berapa besarnya dampak variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Adapun analisis verifikatif tersebut menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dan menggunakan data hasil transformasi yaitu data internal.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* dengan metode *Simple Random Sampling* yaitu teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur dianggap homogen. Populasi penelitian yang diteliti adalah para karyawan tetap PT. Penjalindo Nusantara-Purwakartayang berjumlah sebanyak 153 orang karyawan tetap dengan sampel sebanyak 111 orang karyawan tetap. (sumber: *data HR Bussiness Partner*). Pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian lapangan (*field research*), melalui penyebaran kuesioner yang terstruktur.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Untuk menentukan valid atau tidaknya instrumen tersebut adalah dengan membandingkan hasil perhitungan korelasi dengan tabel harga kritis dan *r* product moment pada taraf kepercayaan 95% atau taraf signifikan 5%. Apabila hasil perhitungan *r* hitung lebih besar dibanding dengan nilai yang ada pada *r* kritis, maka instrumen dinyatakan sudah valid. Persyaratan minimum agar dapat dianggap valid apabila *r* kritis = 0,3.

Adapun hasil pengujian mengenai tingkat validitas ketiga variabel dalam setiap dimensi dan pernyataan pada kuisioner, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1

Hasil Validitas Item Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Dimensi	No Pernyataan	r hitung	r kritis	Kriteria
Kuantitas Pekerjaan	1	0,584	0,300	Valid
	2	0,746	0,300	Valid
	3	0,670	0,300	Valid
Kualitas Pekerjaan	4	0,682	0,300	Valid
	5	0,825	0,300	Valid
	6	0,491	0,300	Valid
Kemandirian	7	0,328	0,300	Valid
	8	0,597	0,300	Valid
	9	0,502	0,300	Valid
Inisiatif	10	0,777	0,300	Valid
	11	0,742	0,300	Valid
	12	0,643	0,300	Valid
Adaptabilitas	13	0,715	0,300	Valid
	14	0,618	0,300	Valid
Kerja Sama	15	0,476	0,300	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2019.

Berdasarkan tabel 1 Diatas dari hasil uji validitas diketahui bahwa 15 butir pernyataan variabel budaya organisasi dinyatakan valid ($r \geq 0,300$).

Tabel 2
Hasil Validitas Item Variabel Kompetensi (X₂)

Dimensi	No Pernyataan	r hitung	r kritis	Kriteria
Motif	1	0,737	0,300	Valid
	2	0,769	0,300	Valid
	3	0,536	0,300	Valid
	4	0,764	0,300	Valid
	5	0,689	0,300	Valid
	6	0,643	0,300	Valid
Watak	7	0,690	0,300	Valid
	8	0,748	0,300	Valid
	9	0,608	0,300	Valid
	10	0,795	0,300	Valid
Konsep Diri	11	0,772	0,300	Valid
	12	0,504	0,300	Valid
Pengetahuan	13	0,640	0,300	Valid
Keterampilan	14	0,567	0,300	Valid
	15	0,679	0,300	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2019.

Berdasarkan tabel 2 Diatas dari hasil uji validitas diketahui bahwa 15 butir pernyataan variabel kompetensi dinyatakan valid ($r > 0,300$)

Tabel 3

Hasil Validitas Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dimensi	No Pernyataan	r hitung	r kritis	Kriteria
Kuantitas Pekerjaan	1	0,584	0,300	Valid
	2	0,746	0,300	Valid
	3	0,670	0,300	Valid
Kualitas Pekerjaan	4	0,682	0,300	Valid
	5	0,825	0,300	Valid
	6	0,491	0,300	Valid
	7	0,328	0,300	Valid
Kemandirian	8	0,597	0,300	Valid
	9	0,502	0,300	Valid
	10	0,777	0,300	Valid
Inisiatif	11	0,742	0,300	Valid
	12	0,643	0,300	Valid
Adaptabilitas	13	0,715	0,300	Valid
	14	0,618	0,300	Valid
Kerja Sama	15	0,476	0,300	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2019.

Berdasarkan tabel 3 Diatas dari hasil uji validitas diketahui bahwa 15 butir pernyataan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid ($r \geq 0,300$).

Uji Reliabilitas

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5% (0,05). Untuk menilai reliabel tidaknya instrumen dilakukan dengan mengkonsultasikan hasil perhitungan *alpha cronbach* dengan angka tabel r hitung. apabila cronbach Alpha (α) > 0,6 maka reliabilitas pertanyaan bisa diterima.

Reliabilitas untuk kuisioner masing- masing variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R hitung	R kritis	Kriteria
Budaya Organisasi	0,713	0,600	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,883	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,886	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2019.

Berdasarkan tabel 4 diatas dari hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai r hitung sebesar 0,713, variabel kompetensi (X_2)

memiliki nilai r hitung sebesar 0,883, dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung sebesar 0,886. Artinya variabel budaya organisasi, kompetensi dan kinerja karyawan sudah reliabel ($r > 0,6$).

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak dengan menggunakan metode *Kolmogorov- Smirnov*. Dengan ketentuan apabila variabel memiliki nilai a hitung lebih besar dari 0,05 maka variabel tersebut berdistribusi normal.

Tabel 5

Variabel	Kolmogorof- Smirnov		Kriteria
	a hitung	a kritis	
Budaya Organisasi (X1)	0,250	0,050	Distribusi Normal
Kompetensi (X2)	0,264	0,050	Distribusi Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,178	0,050	Distribusi Normal

Hasil Uji Normalitas

Sumber: hasil pengolahan data SPSS, 2019.

Berdasarkan tabel 5 diatas dari hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel mengikuti sebaran data normal, karena nilai signifikan a hitung semua variabel lebih dari 0,050. Dimana pada variabel budaya organisasi sebesar 0,250, variabel kompetensi 0,264, dan variabel kinerja sebesar 0,178. Maka semua variabel dinyatakan mengikuti sebaran data normal.

Besaran Korelasi Antara Variabel Bebas

Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil perhitungan korelasi dengan model 2-tailed atau dua sisi diperoleh hubungan antara variabel motivasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,512.

Tabel 6
Correlations

		Budaya Organisasi	Kompetensi Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.512**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	111	111
Kompetensi Karyawan	Pearson Correlation	.512**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	111	111

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Koefisien Jalur

Tabel 7
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-16.671	3.727		-4.473	.000
	Budaya Organisasi	.391	.130	.181	3.006	.004
	Kompetensi	.927	.069	.812	13.453	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Jalur Budaya Organisasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien jalur untuk variabel budaya organisasi (X₁) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y). Pada tabel 4.107 menunjukkan pengaruh langsung variabel budaya organisasi (X₁) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,181 sehingga diperoleh persamaan **Y = 0,181 X₁**.

Koefisien Jalur Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien jalur untuk variabel kompetensi (X₂) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y). Pada tabel 4.107 menunjukkan pengaruh langsung variabel kompetensi (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,812 sehingga diperoleh persamaan **Y = 0,812 X₂**.

Pengaruh Simultan Variabel X Terhadap Variabel Y

Pengaruh langsung dan tidak langsung secara simultan dari variabel budaya organisasi (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 3,3%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan variabel kinerja karyawan sebesar 7,5%. Sedangkan variabel kompetensi mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 65,9%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan variabel kinerja karyawan sebesar 7,5%. Total pengaruh dari variabel bebas : budaya organisasi (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dinyatakan oleh besaran koefisien determinasi (R^2) sebesar 84,2%. Efek dari faktor lain terhadap kinerja pegawai sebesar 15,8%

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Mengingat peran penting yang dimainkan oleh budaya organisasi dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi variabel mediasi dan moderasi dalam hubungan antara variabel anteseden kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf.** 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Sleman Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Busro, Muhammad.** 2017. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenada Media
- Hasbullah, Rahmat and Srihadi, Winarni.** 2016. Mengelola Perilaku Dalam Organisasi Tantangan dan Peluang. Karawang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Hasibuan, Malayu S.P.** 2011. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Larasati, Sri.** 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Deepublish.
- Moehariono.** 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Pianda, Didi.** 2018. Kinerja Guru, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah. Sukabumi, Jawa Barat : CV Jejak.

Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi

Vol.1, No.2 Desember 2022

e-ISSN: 2964-2027; p-ISSN: 2964-5700, Hal 102-114

- Priansa, Donni Juni.** 2017. Manajemen Kinerja Karyawan Dalam Mengelola SDM Dalam Perusahaan. Bandung : Pustaka Setia.
- Priansa, Donni Juni.** 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung : Alfabeta.
- Sudiro, Achmad.** 2018. Perilaku Organisasi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiono.** 2011. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung : Alfabeta.
- Sugiono.** 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : ALFABETA.
- Sugiono.** 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta.
- Sulaksono, Hari.** 2015. Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta : Deepublish.
- Sutrisno Edy.** 2018. Budaya Organisasi. Jakarta : Prenada Media.
- Sutrisno, Edy.** 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kharisma Putra Utama.
- Adistia, A.** (2016). Pengaruh Kompetensi, Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Inspektorat Kabupaten Karawang. Karawang. *Repository Universitas Singaperbangsa Karawang.*
- Assidiq, E. Y.** (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan kekaryawanan dan Diklat Kabupaten Karawang. Karawang. *Repository Universitas Singaperbangsa Karawang.*
- Damayanti, D. S.** (2017). Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kaneka Foods Indonesia Karawang. Karawang. *Repository Universitas Singaperbangsa Karawang.*
- Darmawan, F.** (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Penggerak Desa Pada Instansi Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan. Karawang. *Repository Universitas Singaperbangsa.*
- Hernawan, G.** (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kualitas Layanan Pelanggan Perusahaan Outsourcing di PT. ISS Indonesia. Karawang. *Repository Universitas Singaperbangsa Karawang.*
- Lestari, E.** (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Karawang. Karawang. *Repository Universitas Singaperbangsa Karyawan.*
- Nurhaifa, R. M.** (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Karawang. Karawang. *Repository Universitas Singaperbangsa Karawang.*
- Suheri, D.** (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Karawang. *Repository Universitas Singaperbangsa Karawang.*
- Susilowati.** (2012). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Lingkungan Kerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup

Kabupaten Karawang. Karawang. *Repository Universitas Singaperbangsa Karawang*.

- Hanafi, B. D.** (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *V*.
- Lorensa, D.** (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BNN Kota Kediri. *I*.
- Mustofa, B. U.** (2016). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Segara Surabaya. *IV*.
- Taurisa, C. M.** (2012). Analisa Pengaruh Budaya organisasi dan kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Repository Universitas Diponegoro*.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B.** (2010). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Repository Universitas Slamet Riyadi Surakarta*.
- Sumual, T. E.** (2015, Juni 25). Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado. *MimbarJurnal*.
- <https://www.bps.go.id/statictable/2014/09/12/1179/anggaran-pendapatan-negara-miliar-rupiah-2007-2017.html>
- <https://www.bps.go.id/statictable/2014/09/12/1179/anggaran-pendapatan-negara-miliar-rupiah-2007-2017.html> (downloaded on Friday, January 11, 2019 at 4:42)
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Budaya> (downloaded on Tuesday, January 15, 2019 at 11:25)
- <https://www.scribd.com/document/324884141/Kebudayaan-Atau-Culture-Berasal-Dari-Bahasa-Latin-Colore-Yang-Artinya-Pemeliharaan> (downloaded on Tuesday, January 15, 2019 at 11:15).
- <http://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2014/05/PP-NOMOR-46-TAHUN-2011@PENILAIAN-PRESTASI-KERJA-KARYAWAN-NEGERI-SIPIL.pdf> (downloaded on Monday, January 21, 2019 at 12.09).
- <https://library.binus.ac.id/eColls/eThesidoc/Bab2/2015-1-00124-MN%20Bab2001.pdf> (downloaded on Thursday, April 4, 2019 at 22.30).
- <http://repository.unpas.ac.id/32619/6/BAB%20II.pdf> (downloaded on Thursday, April 4, 2019 at 11:50).
- <https://www.statistikian.com/2017/12/hitung-rumus-slovin-sampel.html> (downloaded on Thursday, April 4, 2019 at 11:50).
- <https://www.statistikian.com/2017/12/hitung-rumus-slovin-sampel.html> (downloaded on Saturday, January, 26 2019 at 9:50).