

PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar)

Ni Komang Mia Widiastini¹, Putu Yudy Wijaya¹, I Gede Aryana Mahayasa^{1*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia

**Corresponding author: aryanamahayasa@gmail.com*

ABSTRACT

High competence and the right organizational culture are the keys to high employee performance. Employee performance at PT. Gapura Angkasa Denpasar Branch is an important factor so that the company can run normally. The purpose of this study was to determine competence and organizational culture on employee performance. This research was conducted at PT. Gapura Angkasa Denpasar Branch with a total population of 469 employees. Determination of the number of samples was carried out using the slovin formula so that the number of samples was determined to be 82 employees. The number of samples taken was 82 respondents. Primary data collection is done by using a questionnaire. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it can be concluded that (1) competence has a positive and significant effect on employee performance, (2) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, (3) competence and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *competence, organizational culture, employee performance*

PENDAHULUAN

Tuntutan dan tantangan global selalu mewarnai persaingan dunia industri yang kian kompetitif. Permasalahan yang sering dihadapi bagaimana perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan grand strategi yang telah direncanakan secara matang. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang

dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masingmasing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, et.,al, 2018). Menurut Pusparani, (2021) menjelaskan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : 1) Sikap dan mental (motivasi kerja,

disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Kompetensi, , 3) Manajemen kepemimpinan, 4) Budaya Organisasi, 5) Gaji dan kesehatan, 6) Jaminan sosial, 7) Iklim kerja.

Menurut Fadude, et.,al (2019) kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu dari profesi 3 dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang professional. Menurut Iswahyu, (2014) kompetensi merupakan kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang relevan dengan bidang tugas sehingga dapat mengembangkan motivasi kerja yang bersangkutan dan peningkatan kinerjanya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Menurut Sutrisno & Purnomosidhi (2013) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem Nilai, norma, dan asumsi yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku

dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Jufrizen, (2017) budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak.

PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar merupakan salah satu perusahaan Ground Handling yang melayani jasa penumpang selama berada di darat dan bongkar muat yang beroperasi di Indonesia. Selama perkembangannya PT. Gapura Angkasa cabang Denpasar mengalami permasalahan diantaranya peningkatan persentase pekerjaan yang tidak selesai sesuai target yang sudah ditentukan. Tidak selesainya pekerjaan sesuai target membuat beberapa maskapai mengalami keterlambatan (*Delay*). Adapun keterlambatan penerbangan PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar dalam 5 periode dari tahun 2017 sampai tahun 2021 seperti disajikan pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Keterlambatan Penerbangan PT. Garuda Angkasa

No	Kategori	Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	30-60 menit	5.985	6.843	8.791	10.212	10.456
2	61-120 menit	2.082	3.247	3.087	989	409
3	121-180 menit	5.595	2.187	1.973	452	394
4	181-240 menit	541	3.040	766	1.056	606
5	>240 menit	464	423	1.451	658	453
6	Pembatalan Penerbangan	1.000	247	549	342	547
	Jumlah Penerbangan	19.200	21.900	23.400	21.900	21.700
	Total Delay	15.667	15.987	16.617	13.709	12.868
	Persentase (%)	18,4%	27,0%	29,0%	37,4%	40,7%

Sumber: *Quality Control* PT. Garuda Angkasa Cabang Denpasar, 2022

Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa selama lima tahun terakhir jumlah *delay* cenderung meningkat. Pada tahun 2017 persentase *delay* mencapai 18,4% dan mengalami peningkatan yang cukup signifikan pada tahun 2020 sebesar 37,4% dan pada tahun 2021 mencapai 40,7%.

Berkaitan dengan variabel kompetensi yang mempengaruhi kinerja karyawan, observasi yang dilakukan terhadap pimpinan PT. Garuda Angkasa Cabang Denpasar, diketahui bahwa untuk penerbangan internasional banyak karyawan atau *staff check-in* yang lalai dalam menjalankan tugas seperti tidak cakap dalam mengetahui jenis-jenis dokumen perjalanan yang diperlukan setiap penumpang dalam berpergian ke suatu negara seperti pengecekan

Visa atau ijin tinggal di suatu negara. Selain itu kurangnya pengetahuan *staff loadmaster* pada saat loading bagasi dan cargo seperti kesalahan penempatan di compartment bawah pesawat dan permasalahan yang juga terjadi adalah proses dari mulai *check-in* sampai dengan pintu keberangkatan pesawat (*boarding gate*) seringkali tidak sesuai SOP yang berlaku. Terjadinya keterlambatan penerbangan atau *delay* mengakibatkan perusahaan harus menanggung kerugian seperti harus membayar kompensasi kepada para penumpang pesawat. Adapun peraturan yang disebutkan perihal nilai kompensasi yang harus diberikan kepada calon penumpang, digambarkan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Peraturan Perihal Nilai Kompensasi *Delay Management*

Kategori	Keterlambatan	Kompensasi
1	30 menit s/d 60 menit	Pemberian air mineral
2	61 menit s/d 120 menit	Pemberian air mineral dan snack box
3	121 menit s/d 180 menit	Pemberian minuman dan makanan berat
4	181 menit s/d 240 menit	Pemberian minuman, snack box dan makanan berat
5	Lebih dari 240 menit	Pemberian uang kompensasi sebesar Rp 300.000 kepada setiap penumpang
6	Pembatalan Penerbangan	Pemberian refund ticket atau penjadwalan ulang

Sumber: Peraturan Menteri (PM) Perhubungan RI No.59, 2015

Berdasarkan Tabel 2, demi memastikan para maskapai penerbangan disiplin menjaga waktu, pemerintah Indonesia melalui Kementerian Perhubungan memberlakukan aturan kompensasi. Tertulis pada Peraturan Menteri (PM) Perhubungan Republik Indonesia No 89 Tahun 2015 Tentang Penanganan Keterlambatan Penerbangan (*Delay Management*).

PT Gapura Angkasa memiliki nilai inti budaya perusahaan yang sering disebut *DELIGHT*, terdiri atas *Decisive & Compliance, Integrity, dan Customer Delight*. Dimana dalam penjabarannya diharapkan setiap karyawan bekerja secara cekatan, inovatif, jujur, bertanggung jawab, saling menghormati dan menghargai. Namun yang terjadi adalah budaya

organisasi mulai lemah dapat dilihat dari adanya ketakutan akan perpecahan karena di dalam menjalankan tugas beberapa karyawan di bagi menjadi beberapa kelompok untuk menyelesaikan tugas mengingat tidak semua karyawan memiliki ijin atau *license* dari *airlines*. Hal tersebut dikhawatirkan akan berkelanjutan karena kurang berbaurnya antara karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja. Disamping itu lemahnya orientasi, inisiatif dan partisipasi setiap karyawan dapat menimbulkan penurunan kinerja mengingat di dalam operasional yang harus tepat waktu. Adapun persentase ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan di PT Gapura Angkasa Cabang Denpasar unit Lanside Service dalam lima periode dapat dilihat pada Tabel 3 :

Tabel 3. Persentase Ketidakhadiran dan Keterlambatan Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Tidak Hadir/Tahun				Terlambat (Zona)		
		Alfa	Sakit	Izin	%	Merah	Kuning	%
2018	345	26	53	31	32%	56	54	32%
2019	370	29	67	38	36%	70	62	36%
2020	424	38	69	45	36%	75	85	38%
2021	381	34	75	52	42%	86	78	43%
2022	469	41	84	77	43%	125	106	49%

Sumber: Quality Control PT.Gapura Angkasa Cabang Denpasar, 2022

Berdasarkan Tabel 3. menunjukkan tingginya dari masalah persentase ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan sehingga tidak mencapai on time performance. Ketidakhadiran karyawan dipicu oleh penjadwalan jam kerja yang tidak teratur karena delay. Melihat perkembangan dari dunia penerbangan yang selalu ramai tentu adanya jam tambahan atau lembur, sehingga membuat karyawan kesulitan menyesuaikan anatara jam istirahat dengan jam kerja Disisi lain belum lagi dengan pekerjaan tambahan yang harus memaksa karyawan kerja diluar schadule kerja yang sudah ditetapkan, dikarenakan penerbangan yang mereka layani terjadi irregularities sehingga membutuhkan karyawan tambahan di hari itu demi kelancaran penerbangan lainnya.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan tersebut tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sutedjo & Mangkunegara, (2018) kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah prestasi kerja yakni hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Satria et al., (2020) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Tanggung

jawab, 4) Inisiatif, 5) Kerjasama, 6) Ketaatan. Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau perlu dimiliki individu untuk memungkinkan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan untuk meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka (Kurniawan et al, 2018). Untuk mengukur kompetensi karyawan dapat digunakan 5 indikator yaitu : 1) Pengetahuan, 2) Keterampilan, 3) Konsep diri, 4) Sifat, 5) Motiv (Siagian, 2018).

Menurut Dunan et al., (2020) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi ada 4 yaitu : 1) Inovasi dan pengambilan resiko, 2) Perhatian terhadap detail, 3) Orientasi tim, 4) Keagresifan (Mustaan dan Hamdi, 2022).

Berdasarkan hasil telaah literatur mengenai variabel-variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Penelitian oleh Rizal et.,al, (2021) diketahui bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kompetensi semakin tinggi

maka kinerja karyawan juga semakin tinggi, begitu juga sebaliknya jika kompetensi karyawan semakin rendah maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Dari uraian tersebut, hipotesis pertama dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Penelitian oleh (Irianto & Prijati, 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi budaya organisasi, maka akan semakin baik kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka semakin buruk kinerja karyawan. Dari uraian tersebut, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar.

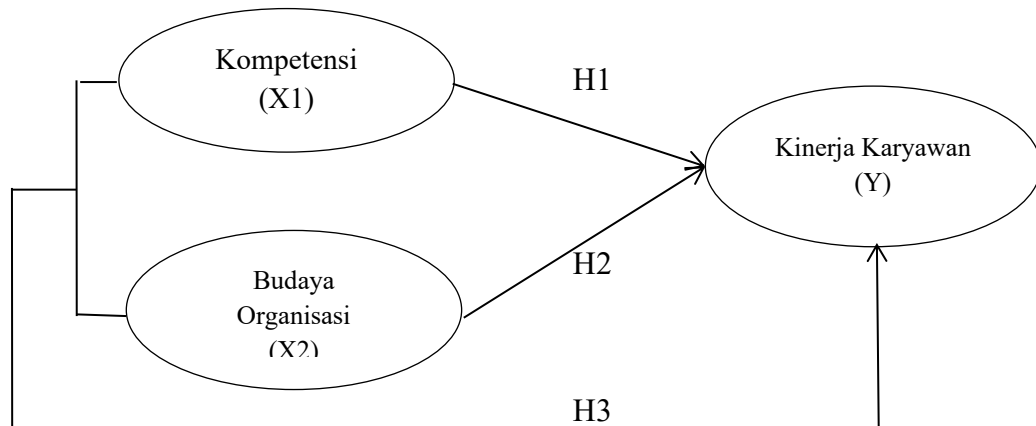
3. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan Penelitian yang

dilakukan oleh Rahmawati et al, (2021) menyatakan bahwa kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat dipengaruhi terhadap kompetensi. kompetensi yang optimal adalah kinerja yang sesuai standar organisasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Budaya organisasi memiliki efek (pengaruh) sangat kuat terhadap kinerja dan efektivitas organisasi jangka Panjang. Dari uraian tersebut, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Kompetensi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan hasil kajian penelitian terdahulu yang relevan dan erat kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti menjelaskan bahwa kompetensi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Gumilar (2017); Junianto (2019)

Penelitian ini berlokasi di PT. Gapura Angkasa, yang berlokasi di *International Departure Hall 2nd Floor Airline Office Ngurah Rai International Airport* Bali 80361 Indonesia. Lokasi penelitian ini dipilih karena ditemukan adanya permasalahan dimana kinerja karyawan yang belum memuaskan sehingga terjadi penurunan pelayanan yang kurang maksimal. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu kompetensi (X1) dan budaya organisasi (X2) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar sebanyak

469 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 82 karyawan dengan penentuan sampel dihitung menggunakan teknik slovin. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan penyebaran kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah model regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
(Constant)	-1.727	2.535		-0.681	0.498
1 Kompetensi	0.894	0.090	0.615	9.916	0.000
Budaya Organisasi	0.742	0.122	0.376	6.060	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4, didapatkan nilai konstanta sebesar -1,727, nilai koefisien regresi kompetensi (X1) sebesar 0,894 dan nilai koefisien regresi budaya organisasi (X2) sebesar 0,742. Model regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = -1,727 + 0,894X_1 + 0,742X_2 \dots \dots \dots (2)$$

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hipotesis pertama menyatakan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Berdasarkan tabel 4., koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,894 dengan nilai thitung (9,916) > ttabel (1,990) dan nilai Sig. (0,000) < α (0,05) sehingga Ho ditolak dan H1 diterima. Hasil ini berarti apabila terdapat peningkatan kompetensi maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar. Peningkatan kinerja karyawan dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator-indikator yang terkandung dalam kompetensi seperti melakukan pelatihan untuk para karyawan mengenai surat-surat untuk keberangkatan penumpang dan cara loading bagasi yang tepat pada conveyer untuk menyeimbangkan muatan di dalam pesawat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Junianto (2019),

Rizal et.,al, (2021), Irianto & Prijati (2020), yang diketahui bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hipotesis pertama menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Berdasarkan tabel 4., koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,742 dengan nilai thitung (6,060) > ttabel (1,990) dan nilai Sig. (0,000) < α (0,05) sehingga Ho ditolak dan H1 diterima. Hasil ini berarti apabila terdapat peningkatan budaya organisasi maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar. Peningkatan kinerja karyawan dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator-indikator yang terkandung dalam budaya organisasi seperti memberikan orientasi atau arahan mengenai rantai komando yang jelas dan perusahaan juga dapat menerapkan peraturan yang lebih tegas. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Gogo Ade, (2020), Ainanur & Tirtayasa, (2018), Hasibuan, (2020) bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan.
3. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan. Berikut merupakan hasil uji statistic f pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Statistik F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23438.230	2	11719.115	239.891	0.000 ^b
Residual	3859.295	79	48.852		
Total	27297.524	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5, menunjukkan bahwa nilai F-hitung adalah sebesar $239.891 > F\text{-tabel}$ sebesar 3,11 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Dengan demikian apabila karyawan memiliki kinerja yang tinggi berarti kompetensi yang diberikan mampu meningkatkan kinerja karyawan disertai adanya budaya organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu: 1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar; 2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar; 3) kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: 1) Disarankan bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang memiliki pengetahuan rendah dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab mereka. Solusi yang dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan secara intens terhadap pengetahuan yang harus dimiliki dalam jasa penerbangan dalam hal ini seperti pengetahuan akan jenis-jenis dokumen perjalanan yang diperlukan; 2) Disarankan bagi pimpinan PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar hendaknya memberikan sebuah orientasi dan memberikan arahan mengenai rantai komando yang jelas sehingga karyawan bisa menunjukkan rasa hormat pada sesama rekan kerja. Solusi yang dapat dilakukan perusahaan dapat menerapkan peraturan yang tegas agar karyawan lebih menghargai pekerjaan serta rekan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 1. No. 1. September 2018. ISSN 2623-2634. Hal. 11-14.

- Dunan, H., Rahmawati, D., & Redaputri, A. P. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Angkasa Pura I (Persero) the Influence of Organizational Culture and Competence on Employee Performance in Pt Angkasa Pura I (Persero)". *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*. Vol.8 No.2. 2020. Hal. 119 - 128.).
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung". *Jurnal EMBA*. Vol.7. No. Januari 2019. ISSN 2303-1174. Hal. 31 – 40.
- Gumilar, G. 2017. "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Otto Pharmaceutical Industries Divisi Marketing Bandung." *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 1. No. 1. Hal. 89-98.
- Hasibuan, R. 2020. "Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Pusat Batam". *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kabupaten 106 Batam*. Vol. 7 No. 1. Tahun 2020. P-ISSN 2252-5262. E-ISSN 2614-499. Hal 105-118.
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 1-13.
- Irianto, G. A. P., & Prijati, P. 2020. "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Saruta Indonesia Nganjuk". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 9. No. 11. November 2020. eISSN: 2461-0593. Hal. 1-15.
- Iswahyu. 2014. "Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang". *Jurnal Eksekutif*. Vol.2. No.1.April 2005. Hal 63-80
- Jufrizen, J. 2017. "Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". *EMabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*. Vol.18. No. 2. P-ISSN: 1412-968X. EISSN: 2598-9405. Hal. 145-158.
- Junianto, D. 2019. "Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wahyu Daya Mandiri Surabaya". *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, Vol. 1. No.2. e-ISSN : 2656-775X. Hal. 1-10.
- Kurniawan, D. A., & Guswandi & Sodikin, A. 2018. "The Effect of Competence and Motivation on Employee Performance through Employees Capabilities on PT. Binasinar Amity". *International journal of research science & Management*. Vol. 5. No. 5. Hal. 48-60.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. 2018. "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan". *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*. Vol.1.No.1. E-ISSN: 2599-3410. P-ISSN : 2614-3259. Hal. 9-25.
- Mustaan, M., & Hamdi, N. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Unit Pelayanan Jasa Lombok Tengah". *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol.2. No.12. ISSN 2722-9475(Cetak). ISSN 2722-9467 (Online). Hal. 4047-4060
- Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(1), 77-84.
- Pusparani, M. 2021. "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)". *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Vol. 2. No. 4. Hal 534–543.
- Rahmawati, A., Ishak, A. A. R., & Akbar, A. 2021. "Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Samsung Electronics Indonesia Makassar." *Journal of Innovation Research and Knowledge*. Vol. 1. No. 6. Hal. 241-250.
- Rizal, A., Zamzam, F., & Marnisah, L. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya". *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*. Vol. 2. No. 1. Edisi Januari 2021. P-ISSN : 2722-0958. E-ISSN : 2722-094X. Hal 27-40.
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Satria, K., DW, H., & Widiartanto. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Nyonya Semarang". *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.5. No.2. July–Desember 2020. ISSN.2503.4367. Hal. 9-25.
- Siagian, M. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam". *Jurnal Akrab Juara*. Vol. 3. No. 1. Februari 2018. Hal. 1-18.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. 2018. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera". *Jurnal BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*. Vol. 5. No. 2. Hal. 120.
- Sutrisno, T., & Purnomosidhi, B. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen

Organisasi,
Kepemimpinan,
Kompetensi Terhadap Kinerja
Pemerintahan Daerah (Studi

Gaya
Dan
Kinerja
(Studi

Empiris Pada Kabupaten
Bangkalan)". *Jurnal InFestasi*.
Vol. 9 No. 2 Desember 2013.
Hal. 123 - 136.