



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN CV. JAPO INDONESIA  
CIPUTAT TANGERANG SELATAN**

**Putri Friska Secaria**

Universitas Pamulang

**Ana Septia Rahman**

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,  
Banten 15417

[putrifrizka96@gmail.com](mailto:putrifrizka96@gmail.com) , [dosen01709@unpam.ac.id](mailto:dosen01709@unpam.ac.id)

***Abstrak.** This study aims to determine the effect of organizational culture and competence on employee performance at CV. Japo Indonesia, Ciputat, South Tangerang. This research uses a quantitative method with a population consisting of all 65 employees of CV. Japo Indonesia and applies a saturated sampling technique. The data analysis methods used include validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient analysis ( $r$ ), coefficient of determination analysis ( $R^2$ ), and hypothesis testing ( $t$ -test and  $F$ -test). The results of the  $t$ -test show that organizational culture ( $X_1$ ) has a  $t$ count value of 24.501 >  $t$ table 1.998 with a significance value of  $0.001 < 0.05$ , indicating that organizational culture has a significant effect on employee performance ( $Y$ ). Competence ( $X_2$ ) has a  $t$ count value of 31.451 >  $t$ table 1.998 with a significance value of  $0.001 < 0.05$ , meaning that competence also has a significant effect on employee performance. Meanwhile, the simultaneous  $F$ -test result shows  $F$ count 523.209 >  $F$ table 3.115 with a significance value of  $0.001 < 0.05$ , indicating that organizational culture and competence together have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.944 or 94.4%, which means that organizational culture and competence contribute 94.4% to variations in employee performance, while the remaining 5.6% is influenced by other factors outside this study.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Japo Indonesia Ciputat Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan CV. Japo Indonesia yang berjumlah 65 responden serta menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi ( $r$ ), analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), serta uji hipotesis (uji  $t$  dan uji  $F$ ). Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai  $T$ hitung sebesar 24,501 >  $T$ tabel 1,998, dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Kompetensi ( $X_2$ ) memiliki nilai  $T$ hitung sebesar 31,451 >  $T$ tabel 1,998, dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , artinya kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji  $F$  simultan memperoleh  $F$ hitung sebesar 523,209 >  $F$ tabel 3,115 dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , menandakan budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,944 atau 94,4%, yang berarti budaya organisasi dan kompetensi memberikan kontribusi 94,4% terhadap variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 5,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Perusahaan sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten sebagai elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang handal dan ditempatkan pada posisi yang tepat akan memaksimalkan kinerja perusahaan. Namun, data CV. Japo Indonesia menunjukkan tren yang mengkhawatirkan, dimana kinerja

karyawan mengalami penurunan signifikan dari rata-rata 82.5 (2022) menjadi 77.5 (2024). Kondisi ini mengindikasikan adanya masalah mendasar dalam pengelolaan SDM yang dapat merugikan perusahaan jika tidak segera ditangani.

Penurunan kinerja terlihat jelas pada beberapa indikator kunci. Aspek kualitas kerja mengalami penurunan paling tajam dari 82 menjadi 77, diikuti oleh penurunan dalam tanggung jawab kerja dari 82 menjadi 77. Meskipun kuantitas kerja relatif stabil, penurunan konsistensi performa menunjukkan adanya masalah dalam disiplin kerja, motivasi, dan kemampuan adaptasi karyawan terhadap target perusahaan. Fluktuasi ini mencerminkan ketidakefektifan sistem pengelolaan kinerja yang berlaku saat ini.

Berdasarkan prasarvei, ditemukan kesenjangan antara harapan perusahaan dan realita implementasi budaya organisasi. Empat aspek kritical menunjukkan masalah: kesadaran diri karyawan yang rendah dalam menerima umpan balik, keagresifan pribadi yang lemah ditandai dengan sikap pasif, ketidakkonsistenan performa terutama pada karyawan baru, dan orientasi tim yang kurang dimana karyawan cenderung bekerja individu. Kondisi ini menghambat terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan kohesif.

Di sisi kompetensi, ditemukan beberapa kelemahan mendasar pada karyawan. Dari segi keterampilan teknis, masih ada karyawan yang belum menguasai prosedur standar dan lambat dalam adaptasi teknologi. Pemahaman terhadap SOP yang kurang optimal menyebabkan pekerjaan tidak sesuai standar. Kemampuan komunikasi dan interpersonal yang terbatas memicu miskomunikasi dalam tim, sementara kepercayaan diri dan profesionalitas yang belum matang menghambat pengambilan tanggung jawab.

Interaksi antara lemahnya budaya organisasi dan rendahnya kompetensi menciptakan siklus negatif yang berpotensi menurunkan produktivitas perusahaan. Budaya organisasi yang tidak optimal memperparah masalah kompetensi, sebaliknya kompetensi yang rendah menghambat internalisasi nilai-nilai budaya organisasi. Dampak integratif ini terlihat dari menurunnya kualitas kerja, produktivitas, dan tanggung jawab karyawan selama tiga tahun terakhir.

Permasalahan yang dihadapi CV. Japo Indonesia memerlukan pendekatan komprehensif yang mengintegrasikan penguatan budaya organisasi dengan peningkatan kompetensi. Penguatan budaya organisasi perlu difokuskan pada pembentukan nilai-nilai kesadaran diri, keagresifan, konsistensi performa, dan kolaborasi tim. Sementara peningkatan kompetensi harus mencakup pengembangan keterampilan teknis, pemahaman SOP, kemampuan komunikasi, dan pembangunan citra diri profesional.

Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan menjadi sangat relevan untuk memberikan solusi berbasis data bagi perbaikan kinerja CV. Japo Indonesia. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar perumusan strategi peningkatan kinerja melalui penguatan budaya organisasi dan program pengembangan kompetensi yang terstruktur, sistematis, dan berkelanjutan, sehingga dapat mengembalikan tren positif kinerja perusahaan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Budaya Organisasi**

Menurut Emron dan Yohny (2018:129) "Budaya organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang dalam suatu didalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya".

### **Kompetensi**

Menurut Wibowo (2016:271) Kompetensi adalah mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017:67), "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif karena metode ini memiliki sifat yang objektif dan sistematis, sehingga data yang diperoleh dalam bentuk angka dapat dianalisis secara jelas dan terukur tanpa menimbulkan interpretasi yang bias. Selain itu, penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dari sampel yang besar sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas. Metode ini juga efisien dari segi waktu dan tenaga karena data dapat dikumpulkan melalui instrumen yang terstruktur seperti kuesioner, serta hasil analisisnya dapat diolah dengan aplikasi statistik sehingga validitas dan reliabilitas data lebih terjamin.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian merupakan seluruh karyawan CV. Japo Indonesia Ciputat Tangerang Selatan yang berjumlah 65 orang. Sampel penelitian kali ini adalah seluruh karyawan CV. Japo Indonesia Ciputat Tangerang Selatan yang berjumlah 65 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh atau semua populasi yang dijadikan sampel..

### **Variabel Penelitian**

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1) dan Kompetensi (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

### **Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

### **Teknik Analisis Data**

Berdasarkan metode analisis data yang dijelaskan, penelitian ini menggunakan pendekatan statistik deskriptif untuk menggambarkan data sebagaimana adanya tanpa

membuat generalisasi, dilanjutkan dengan serangkaian uji statistik yang komprehensif meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier sederhana dan berganda untuk memprediksi pengaruh variabel, serta uji koefisien korelasi dan determinasi untuk mengukur kekuatan hubungan dan kontribusi pengaruh, yang diakhiri dengan uji hipotesis parsial (uji t) dan simultan (uji F) menggunakan software SPSS versi 31 untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara individual maupun kolektif.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL ANALISIS**

#### **Uji Normalitas**

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel dependen, independen, atau keduanya dalam model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik harus memiliki distribusi normal atau mendekati normal, di mana pengujian ini tidak dilakukan pada masing-masing variabel melainkan pada nilai residualnya, dengan tujuan memeriksa apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.36369193
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.048
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.2**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.176	1.839		3.358	.001		
Budaya Organisasi	.358	.108	.392	3.312	.002	.339	2.947
Kompetensi	.454	.110	.490	4.141	<.001	.339	2.947

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi masing-masing memiliki nilai tolerance 0,339 (> 0,10) dan nilai VIF 2,974 serta 2,947 (< 10), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.368	1.115		.330	.743
Budaya Organisasi	.236	.113	.236	2.090	.041
Kompetensi	.763	.116	.742	6.579	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda  $Y = 0,368 + 0,236 X_1 + 0,763 X_2$ , dapat diinterpretasikan bahwa: nilai konstanta 0,368 menunjukkan tingkat kinerja karyawan dasar tanpa pengaruh variabel independen; koefisien Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,236 mengindikasikan setiap kenaikan 1 unit budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,236 point; sedangkan koefisien Kompetensi

(X<sub>2</sub>) sebesar 0,763 menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dimana setiap kenaikan 1 unit kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,763 point.

**Hasil Uji t**

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X1)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan ( Y )**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.805	1.414		1.277	.206
Budaya Organisasi	.953	.039	.951	24.501	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas diperoleh hasil pada nilai thitung > ttabel atau (24,501 > 1,998). Hal ini juga diperkuat dengan nilai p value < sig. 0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompetensi (X2)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.503	1.143		.440	.662
Kompetensi	.997	.032	.970	31.451	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai thitung > ttabel (31,451 > 1,998) yang didukung oleh nilai p-value < α 0,05 (0,001 < 0,05). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Hasil Uji F**

Untuk menguji rekrutmen dan penempatan kerja secara bersama – sama kepada kepuasan kerja pegawai di kementerian kehutanan Jakarta pusat, digunakan uji statistik F (uji simultan) pada tingkat signifikansi 5% (0,05).

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji F Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8632.583	2	4316.291	523.209	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	511.479	62	8.250		
	Total	9144.062	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F), diperoleh nilai Fhitung > Ftabel (523,209 > 3,115) dengan p-value < 0,05 (0,001 < 0,05), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Budaya Organisasi (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. Japo Indonesia. Artinya, semakin baik budaya organisasi dan kompetensi karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

## PEMBAHASAN

Budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan skor rata-rata 3,44 (kategori baik). Persamaan regresi  $Y = 1,805 + 0,953X1$  menunjukkan setiap peningkatan 1 poin budaya organisasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,953 poin, didukung korelasi kuat 0,951. Uji t membuktikan pengaruh signifikan (thitung 24,501 > ttabel 1,998, sig. 0,001 < 0,05). Temuan ini konsisten dengan penelitian Ainatur & Titra (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kompetensi karyawan juga berpengaruh signifikan dengan skor rata-rata 3,42 (kategori baik). Persamaan regresi  $Y = 0,503 + 0,997X2$  menunjukkan setiap peningkatan 1 poin kompetensi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,997 poin, dengan korelasi sangat kuat 0,970. Uji t membuktikan pengaruh signifikan (thitung 31,451 > ttabel 1,998, sig. 0,001 < 0,05). Temuan ini sejalan dengan penelitian Nurwin & Frianto (2021) tentang pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja.

Secara simultan, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 0,368 + 0,236X1 + 0,763X2$ . Koefisien determinasi 0,905 menunjukkan kedua variabel memberikan kontribusi 90,5% terhadap kinerja. Uji F membuktikan pengaruh simultan signifikan (Fhitung 523,209 > Ftabel 3,115, sig. 0,001 < 0,05). Temuan ini memperkuat penelitian Duhan dkk (2020) bahwa sinergi budaya organisasi dan kompetensi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

1. Pertama, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 24,501 lebih besar dari t tabel 1,998, serta nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 0,905 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat sebesar 90,5%. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_{01}$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_{a1}$ ) diterima.
2. Kedua, kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 31,451 lebih besar dari t tabel 1,998, dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 0,940 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat sebesar 94,0%. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_{02}$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_{a2}$ ) diterima.
3. Ketiga, secara simultan, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 523,209 lebih besar dari F tabel 3,115, dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 0,944 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat sebesar 94,4%. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_{03}$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_{a3}$ ) diterima..

## **SARAN**

1. Pertama, pada variabel budaya organisasi, pernyataan terlemah terdapat pada indikator keagresifan pribadi (X1.4) mengenai kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa mudah menyerah, yang hanya mencapai skor 3,29. Temuan ini mengindikasikan perlunya evaluasi mendalam terhadap budaya organisasi dalam membangun ketahanan dan disiplin waktu karyawan.
2. Kedua, pada variabel kompetensi, pernyataan dengan skor terendah berada pada indikator keterampilan (X2.3) mengenai kemampuan karyawan bekerja efektif dalam kondisi mendesak dengan waktu terbatas, yang hanya memperoleh skor 3,20. Hal ini menunjukkan urgensi peningkatan keterampilan teknis dan kemampuan adaptasi karyawan dalam situasi tekanan.
3. Ketiga, pada variabel kinerja karyawan, aspek terlemah terdapat pada indikator kuantitas kerja (Y.4) mengenai kemampuan bekerja efisien tanpa mengorbankan kualitas meski beban kerja meningkat, dengan skor hanya 3,20. Kondisi ini mengisyaratkan perlunya optimalisasi produktivitas kerja sekaligus menjaga konsistensi kualitas hasil kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku :**

- Arif, Y. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Dessler, G. (2017). Human Resource Management. Boston: Pearson Education.

- Edison, E., & Anwar, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurdiansyah, & Rahman. (2019). *Manajemen*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Nurdiansyah, & Rahman. (2020). *Manajemen dan Fungsi-Fungsi Pokoknya*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

**Jurnal:**

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Aryaningtyas, A. T. (2019). Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Empat di Kota Semarang. *4(2)*, 211–219.
- Asri, A., & Khair, A. U. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 587–600.
- Aqilla, F. N., Lenih, L., Febiani, N., Amelia, S., & Sari, T. D. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: Literature review. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(1), 72–77
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32.
- Dunan, H., Rahmawati, D., & Redaputri, A. P. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I (Persero). *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 8(2), 119–128.

- Firman, N., Tobing, D. S. K., & Sudarsih. (2015). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Indonesia Cabang Jember. Artikel ilmiah mahasiswa. Universitas Jember.
- Junianto, R., Afriyani, F., & Lazuardi, S. (2024). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Oasis Water Internasional Banyuwasin Sumatera Selatan. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi dan Akuntansi)*, 13(1), 1–8.
- Khadafi, M., & Rahman, A. S. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Trimitra Trans Persada Parung Bogor. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 141–148.
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 876–885.
- Sari, S. N., & Subagja, I. K. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT SC Johnson and Son. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 2656, 3169.
- Tutu, R. V., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24–29.
- Yunus, M., Bukit, P., & Hapsari, O. (2025). Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap profesionalitas yang berimplikasi pada kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 8(4), 490–501.