

# **PENGARUH EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Tetap Pada PG. Lestari Kertosono Nganjuk)**

**Siti Zakiyatul Fitri**

STIE PGRI Dewantara Jombang, Jawa Timur

E-mail : [zakiyafitri23@gmail.com](mailto:zakiyafitri23@gmail.com)

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh efektivitas pelatihan dan budaya organisasi terhadap kompetensi karyawan tetap bagian keuangan dan umum PG. Lestari Kertosono Nganjuk. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, menggunakan tanggapan responden dengan angket, populasi semua karyawan tetap bagian keuangan dan umum PG. Lestari Kertosono Nganjuk sebanyak 35 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel jenuh sebanyak 35 karyawan, analisa data dilakukan menggunakan metode statistik regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan di PG. Lestari Kertosono Nganjuk belum dilaksanakan secara efektif sehingga kompetensi karyawan rendah dan budaya organisasi di PG. Lestari Kertosono Nganjuk belum diterapkan dengan baik sehingga kompetensi karyawan rendah.

**Kata kunci : Efektivitas Pelatihan, Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan**

## **Abstract**

*The study aims to determine and explain the effect of effectiveness of training and organizational culture on the competence of permanent employees in the financial departement PG. Lestari Kertosono Nganjuk. This study uses quantitative research methods, using respondents with a questionnaire, the population of all permanent employees of the financial and public section is 35 employees., with saturated sampling techniques of 35 employees, data analysis is performed using multiple linier regression statistical methods and hypothesis testing. Based on the results of the study showed that the effectiveness of training in PG. Lestari Kertosono Nganjuk has not been implemented effectively so that employee competency is low and the organizational culture in PG. Lestari Kertosono Nganjuk has not been implemented well so that employee competency is low.*

**Keywords : Training Effectiveness, Organizational Culture, Employee Competency**

## **A.PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi seperti saat ini, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan memiliki peranan penting dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sebagai tantangan di masa depan apabila perusahaan ingin memiliki keunggulan dan berdaya saing tinggi tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkompeten. Selain itu perusahaan harus berupaya dalam menyediakan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi melalui peningkatan kualitas

sumber daya manusia agar perusahaan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang unggul. Menurut Wibowo (2016) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian sumber daya manusia didapatkan bahwa standar kompetensi pada beberapa bagian yang dipersyaratkan perusahaan belum sesuai dengan kenyataan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Wibowo (2016) bahwa faktor yang memengaruhi tingkat kompetensi karyawan adalah efektivitas pelatihan dan budaya

organisasi. Menurut Adrew E. Sikula dalam (Anwar Prabu Mangkunegara, 2003) pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pelatihan yang dilaksanakan di PG. Lestari Kertosono Nganjuk dapat dikatakan kurang efektif dikarenakan upaya pelatihan yang sudah dilaksanakan berkali-kali oleh perusahaan tidak mampu meningkatkan kompetensi karyawan.

Selain itu budaya organisasi juga merupakan faktor lainnya yang memengaruhi kompetensi karyawan. Robbins (2003) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu sikap dan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan di PG. Lestari Kertosono Nganjuk ini dapat dikatakan masih kurang baik dikarenakan budaya organisasi yang seharusnya diterapkan setiap hari yakni morning briefing yang dipimpin oleh Manajer SDM terkait dengan peninjauan tata tertib perusahaan dan sosialisasi tata tertib perusahaan kepada karyawan pada kenyataannya diabaikan.

## **B.LANDASAN TEORI**

### **Kompetensi**

Menurut Wibowo (2016) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Edison dkk (2017) kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Menurut Wibowo (2016) mengemukakan pendapat bahwa terdapat 5 (lima) indikator dalam mengukur kompetensi karyawan, yaitu : 1) Motif ; 2) Sifat ; 3) Konsep diri ; 4) Pengetahuan; dan 5) Keterampilan

### **Efektivitas pelatihan**

Adrew E. Sikula dalam (Anwar Prabu Mangkunegara, 2003) pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Sedangkan menurut Ali Chaerudin (2019) berpendapat bahwa pelatihan merupakan sebuah proses dimana karyawan memperoleh kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan individu dan organisasional. Menurut Ali Chaerudin (2019) efektivitas pelatihan memiliki beberapa indikator yang terdiri dari 1) Reaksi; Pembelajaran; c) Perilaku; d) Hasil.

### **Budaya Organisasi**

Robbins (2003) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta

menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu sikap dan perilaku anggota organisasi. Sedangkan menurut Ivancevich et.al (2007; dalam Edison, 2017) budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Selain itu terdapat beberapa indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2003), yaitu : 1) Inovasi dan pengambilan resiko; 2) Perhatian terhadap detail; 3) Orientasi hasil; 4) Orientasi orang; 5) Orientasi tim; 6) Keagresifan; 7) Kemantapan.

Hipotesis dalam penelitian ini ialah : H1 = Diduga efektivitas pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan. H2 = Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kompetensi karyawan.

### **C.METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Menurut Sugiyono (2014) metode ini merupakan metode yang berlandaskan positivisme yaitu memandang bahwa suatu realitas/fenomena/gejala dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Teknik analisis data menggunakan bantuan program SPSS.

#### **DEFINISI OPERASIONAL**

##### **Efektivitas Pelatihan**

Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan serta perilaku karyawan PG. Lestari Kertosono Nganjuk.

##### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut oleh seluruh karyawan PG. Lestari Kertosono Nganjuk dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain serta dapat menciptakan identitas bagi para anggota organisasi.

##### **Kompetensi Karyawan**

Kompetensi karyawan sendiri dapat diartikan sebagai suatu kemampuan karyawan PG. Lestari Kertosono Nganjuk untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

#### **POPULASI DAN SAMPEL**

Populasi pada penelitian ini berdasarkan seluruh jumlah karyawan tetap bagian keuangan dan umum PG. Lestari Kertosono Nganjuk yang berjumlah 35 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2014).

#### **JENIS DATA, SUMBER DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Penelitian ini menggunakan jenis data berupa data kuantitatif dengan sumber datanya baik data primer maupun sekunder yang teknik pengumpulan datanya menggunakan 3 (tiga) cara yaitu, wawancara, kuesioner (angket), dan observasi.

### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Analisis Deskriptif Jawaban Responden**

Dilakukannyadeskripsi variabel ialah untuk menggambarkan secara personal dan rinci dari masing-masing variabel yang dipergunakan dalam sebuah penelitian.

**Tabel 1.** Analisis Deskriptif Variabel

Item Variabel	Rata-rata
X1	2,62
X2	2,30
Y	2,46

Sumber : Data diolah SPSS 2019

Rata-rata secara keseluruhan untuk distribusi frekuensi jawaban responden variabel efektivitas pelatihan sebesar 2,62 yang termasuk dalam kategori buruk atau rendah. Begitupun dengan rata-rata secara keseluruhan untuk distribusi frekuensi jawaban responden variabel budaya organisasi sebesar 2,30 yang juga termasuk dalam kategori buruk atau rendah yang kemudian diikuti dengan rata-rata secara keseluruhan untuk distribusi frekuensi jawaban responden variabel kompetensi karyawan sebesar 2,46 yang termasuk dalam kategori buruk atau rendah

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dipergunakan dalam sebuah penelitian ialah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

**Tabel 2.** Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Sig.
Constant	1,271	,048
X1	,233	,037
X2	,528	,000

Sumber : Data diolah SPSS 2019

Dengan persamaan yang didapatkan sebagai berikut :  $Y = 1,271 + 0,233X1 + 0,528X2$  yangkemudian dapat ditarik hasilnya bahwa : 1) Hasil analisis pada nilai koefisien regresi linear berganda untuk variabel efektivitas pelatihan yakni bernilai positif. Ini berarti menunjukkan bahwa variabel efektivitas pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan. 2) Hasil analisis pada nilai koefisien regresi linear berganda untuk variabel budaya organisasi bernilai positif. Ini berarti menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menunjukkan ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation faktor (VIF). Nilai tolerance  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\leq 10$  adalah nilai cutoff yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas.

**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
X1	,277	3,612
X2	,277	3,612

Sumber : Data diolah SPSS 2019

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa data atau variabel tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance dan VIF dari kedua variabel bebas baik efektivitas pelatihan maupun budaya organisasi memiliki nilai tolerance  $> 0,10$  yaitu  $0,277 > 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  yaitu  $3,612 < 10$  yang berarti tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Autokorelasi

Tidak ada gejala autokorelasi dalam sebuah penelitian apabila nilai Durbin Watson terletak pada nilai du < dw < 4-du.

**Tabel 4.** Hasil Uji Autokorelasi

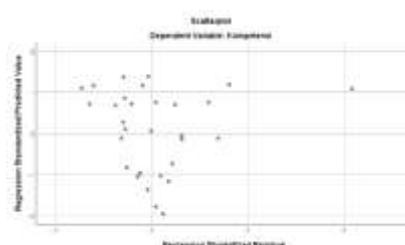
Durbin Watson
1,703

Sumber : Data diolah SPSS 2019

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka menghasilkan  $du < dw < 4 - du$  yaitu ( $1,5838 < 1,703 < 2,4162$ ) sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan antara variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.



**Gambar 1.** Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS 2019

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

### Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Pengujian ini dilakukan untuk melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.



**Gambar 2.** Uji Normalitas Data

Sumber : Data diolah, SPSS 2019

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa nilai residual pada model regresi berdistribusi normal dikarenakan data atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji t atau Uji Parsial

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 atau 5%.

**Tabel 5.** Hasil Uji t atau Uji Parsial

Model	B	Sig
Constant	1,271	,048
X1	,233	,037
X2	,528	,000

Sumber : Data diolah SPSS 2019

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel efektivitas pelatihan terhadap kompetensi karyawan menunjukkan bahwa nilai t signifikansi sebesar  $0,037 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa H1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara efektivitas pelatihan terhadap kompetensi karyawan. Sedangkan variabel budaya organisasi terhadap kompetensi karyawan menunjukkan bahwa nilai t signifikansi sebesar  $0,000 > 0,05$ . Hal ini berarti bahwa H2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kompetensi karyawan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 6.** Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

R Square
,930

Sumber : Data diolah SPSS 2019

Nilai  $R^2$  sebesar 0,930 atau 93% menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dipengaruhi oleh variabel efektivitas pelatihan dan budaya organisasi sebesar 93%. Faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu  $100\% - 93\% = 7\%$ .

## E.PEMBAHASAN

### Pengaruh Efektivitas Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat dijelaskan bahwa efektivitas pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan PG. Lestari Kertosono Nganjuk. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif pelatihan yang dilaksanakan maka semakin tinggi pula kompetensi karyawan. Hasil pengujian ini didukung oleh pendapat responden terhadap efektivitas pelatihan yang menurut karyawan tetap bagian keuangan dan umum menganggap bahwa pelaksanaan pelatihan kurang efektif.

Pelatihan yang kurang efektif dapat menurunkan tingkat kompetensi seseorang, hal ini tentu menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan perusahaan karena kurang efektifnya pelatihan yang dilaksanakan maka akan berakibat pada hasil *output* yang dihasilkan oleh karyawan. Hasil analisis menggambarkan bahwa menurut karyawan pelaksanaan pelatihan kurang efektif. Kelemahan terletak pada pernyataan bahwa ternyata menurut karyawan tidak ada efek perubahan perilaku pada diri masing-masing karyawan setelah mengikuti pelatihan. Sementara itu kalau dilihat dari kompetensi karyawan, hasil analisis menggambarkan bahwa karyawan tetap bagian keuangan dan umum menganggap bahwa kompetensinya berada pada posisi rendah. Bahkan menurut karyawan memiliki pengetahuan tentang bidang pekerjaannya juga rendah. Dengan demikian secara parsial efektivitas pelatihan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, jika pihak manajemen perusahaan secara periodik memberikan evaluasi efektivitas pelatihan tentu akan berdampak pada peningkatan kompetensi karyawan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Putu Ifo Yuda Wisastra dan Ella Jauvani Sagala (2016) mengatakan bahwa semakin efektif pelatihan yang dilaksanakan, maka semakin tinggi pula kompetensi karyawan. Dan sebaliknya, semakin kurang efektif pelatihan yang dilaksanakan, maka semakin rendah pula kompetensi karyawan.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan PG. Lestari

Kertosono Nganjuk. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka semakin tinggi pula kompetensi karyawan. Hasil pengujian ini didukung oleh pendapat responden terhadap budaya organisasi yang menurut karyawan tetap bagian keuangan dan umum menganggap bahwa penerapan budaya organisasi dari karyawan kurang baik.

Budaya organisasi yang diterapkan dengan kurang baik dapat menurunkan tingkat kompetensi seseorang, hal ini tentu menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan perusahaan karena penerapan budaya organisasi dari karyawan yang kurang baik maka akan berakibat pada hasil *output* yang dihasilkan oleh karyawan. Hasil analisis menggambarkan bahwa menurut karyawan penerapan budaya organisasi dari karyawan kurang baik. Kelemahan terletak pada pernyataan bahwa ternyata menurut karyawan, mereka tidak dapat mengedepankan visi misi perusahaan dari pada kepentingan pribadi. Sementara itu kalau dilihat dari kompetensi karyawan, hasil analisis menggambarkan bahwa karyawan tetap bagian keuangan dan umum menganggap bahwa kompetensinya berada pada posisi rendah. Bahkan menurut karyawan memiliki pengetahuan tentang bidang pekerjaannya juga rendah. Dengan demikian secara parsial budaya organisasi dapat meningkatkan kompetensi karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, jika pihak manajemen perusahaan mengaktifkan kembali program morning briefing setiap hari terkait dengan peninjauan tata tertib perusahaan dan sosialisasi tata tertib perusahaan kepada karyawan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Sungadi (2018) mengatakan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kompetensi karyawan. Dan sebaliknya, semakin kurang baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin rendah pula kompetensi karyawan.

## **E.KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan di PG. Lestari Kertosono Nganjuk belum dilaksanakan secara efektif sehingga kompetensi karyawan rendah dan budaya organisasi di PG. Lestari Kertosono Nganjuk belum diterapkan dengan baik sehingga kompetensi karyawan rendah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Chaerudin, Ali. (2019). *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan SDM*. Sukabumi : CV. Jejak.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Moehariono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Novita, D. (2015). *Pengaruh Program Pelatihan, Pengembangan Karyawan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tb. Cabang Pekanbaru. JOM FEKON, 2*.
- Putu Ifo Yuda Wisastra, E. J. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan PT. Len Industri (Persero) Bandung. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan, 10*.
- Silfayana Lola, Nuryanti, Arwinence Pramadewi. (2014). *Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Karyawan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia Cabang I Pekanbaru. JOM FEKON, 2*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (2nd ed)*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulaksono, Heri. (2019) *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Sutrisno. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- Sungadi. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Pustakawan (Studi kasus Universitas Islam Indonesia Yogyakarta)*. *Journal of Library and Information Science*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (5 ed)*. Jakarta : Rajawali Pers.