

## **ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND MAHKOTA PONTIANAK**

**Albert Prawinatha Wijaya**

Email: albert9902.aa@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan studi dokumenter. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Jumlah sampel sebanyak sembilan puluh tiga (93) responden. Data yang didapatkan oleh peneliti lalu diproses menggunakan bantuan program *IBM Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 22 pada komputer. Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Mahkota Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil uji t kompetensi karyawan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak. Dapat disimpulkan pula bahwa kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak.

**KATA KUNCI:** budaya organisasi, kompetensi karyawan, dan kinerja karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Salah satu masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar bila dapat digunakan secara efektif maka akan bermanfaat menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada mengharuskan berpikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Mahkota Pontianak.”

## KAJIAN TEORITIS

### 1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola kepercayaan dan harapan yang dianut oleh anggota organisasi, kepercayaan dan harapan tersebut menghasilkan nilai – nilai yang dengan kuat membentuk perilaku para individu dan kelompok – kelompok anggota organisasi.

Menurut Wirawan (2016:9), budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku anggota organisasi.

#### a. Indikator budaya organisasi

Indikator dalam budaya organisasi menurut Sopiah (2008:129), indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut : inovasi, pengambilan risiko, perhatian ke hal yang rinci, orientasi orang, orientasi tim, kemantapan.

- 1) Inovasi yaitu sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif. Inovasi yang dimaksud adalah suatu gagasan baru yang diterapkan untuk memprakarsai atau memperbaiki suatu produk dan jasa.
- 2) Pengambilan risiko yaitu bagaimana individu berspekulasi dalam situasi yang berisiko, dimana situasi ini mengandung tingkat ketidakpastian tinggi dan kemungkinan kerugian. Hal ini berarti pengambilan risiko merupakan suatu perilaku yang dimiliki individu yang memiliki pendapat berbeda sehingga terkadang individu mengartikan bahwa perilaku yang dilakukan sesuai, namun kenyataannya spekulasi tersebut mengandung risiko dan kerugian dalam pekerjaan.
- 3) Perhatian ke hal yang rinci yaitu sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian, serta adanya penyampaian tujuan dan pekerjaan dari organisasi.
- 4) Orientasi orang yaitu sejauh mana kegiatan kerja dapat dibangun secara harmonis antar semua anggota organisasi.
- 5) Orientasi tim yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim – tim kerja, bukannya individu – individu.
- 6) Kemantapan yaitu sejauh mana organisasi menetapkan standar dan prosedur kerja organisasi dengan baik.

### 2. Kompetensi Karyawan

Kompetensi karyawan adalah 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 tersebut.

Menurut Wibowo (2011:325), menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

a. Indikator kompetensi karyawan

Indikator dalam kompetensi karyawan menurut Wibowo (2011: 325), indikator-indikator kompetensi karyawan adalah sebagai berikut: motif, keterampilan, pengetahuan, sifat.

- 1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- 2) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik dengan tepat atau mental kerja yang baik.
- 3) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- 4) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja yang baik akan terwujud jika dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan tersebut didukung dengan adanya budaya organisasi yang baik dan kompetensi karyawan yang sesuai. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel budaya organisasi dan kompetensi karyawan.

Menurut Mangkunegara (2016: 67), “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”.

Menurut Robbins (2012:260), Indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja.

- 1) Kuantitas, merupakan jumlah kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau

- pelaksanaan kegiatan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan dan pencapaian target pekerjaan karyawan.
- 2) Kualitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan adanya inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - 3) Ketepatan waktu, merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Hal ini dapat kita lihat dari tingkat kehadiran karyawan, dan ketaatan karyawan dalam bekerja.
  - 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya yang sesuai dengan perintah.
  - 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
  - 6) Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Pada tabel 1 di bawah ini merupakan penelitian-penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait variabel yang akan diteliti penulis dalam penelitian ini.

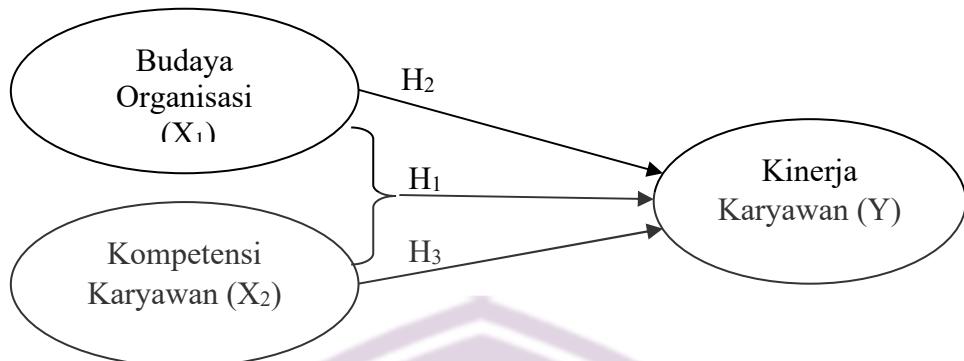
**TABEL 1**  
**PENELITIAN TERDAHULU**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Darmasaputra dan Sudibya (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Nusa Kampial Bali	Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan.
2	Irmayanthi dan Surya (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harum Indah Sari Tours & Travel Bali	Terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.
3	Amanda dan Budiwibowo (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun	Terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.
4	Soetrisno dan Gilang (2018)	Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung	Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Fauzi (2019)	Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Sekretariat Jawa Barat	Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

*Sumber: Data Olahan, 2021*

Model dalam penelitian ini ditunjukkan lewat Gambar 1 dibawah ini:

**GAMBAR 1  
MODEL PENELITIAN**



Sumber: Data Olahan, 2021

Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan gambar di atas sebagai berikut :

- H<sub>1</sub>: Secara simultan terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

**METODE PENELITIAN**

Pendekatan dalam penelitian ini dilakukan dengan penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi dokumenter. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Hotel Grand Mahkota Pontianak yang berjumlah 93 orang dan menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah: Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik.

**PEMBAHASAN**

1. Uji Validitas

Berdasarkan nilai dari  $R_{tabel}$  ditentukan berdasarkan rumus  $df$  (*degree of freedom*) =  $n-2$ , dengan sampel yang diolah sebesar 93 responden sehingga menghasilkan nilai  $R_{tabel}$  sebesar 0,204. dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel budaya organisasi, kompetensi karyawan, dan kinerja karyawan adalah valid. Artinya variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yaitu kuesioner. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70 dan hasil dari pengujian variabel budaya organisasi, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan berada di atas 0,70, maka instrumen yang digunakan adalah reliabel.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Data yang normal apabila memiliki nilai probabilitas lebih besar dari nilai tingkat signifikansi yaitu 0,05. Penulis menggunakan metode uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan hasil pengujian bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig (2-Tailed)* yang diperoleh pada uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi ini dapat dinyatakan lolos uji normalitas.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui apakah variabel independen saling berhubungan atau tidak, maka penulis mengacu pada nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai *VIF*  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,462 lebih besar dari 0,10 serta nilai *VIF* 2,163 lebih kecil dari 10 dan untuk nilai *Tolerance* variabel kompetensi karyawan sebesar 0,462 lebih besar dari 0,10 serta nilai *VIF* 2,163 lebih kecil dari 10. Dari hasil pengujian tersebut dapat diputuskan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Sebuah model yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas, dan dapat dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas apabila memiliki nilai signifikansi antar variabel bebas  $> 0,05$ . Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,479 dan variabel kompetensi karyawan sebesar 0,244. Nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi ini dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear dengan melihat perbandingan pada  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$ , maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linear.  $F_{tabel}$  diperoleh dengan melihat angka df pada *output* SPSS yaitu 11,80 untuk variabel budaya organisasi dan 7,84 untuk variabel kompetensi karyawan sehingga diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 1,910 untuk variabel budaya organisasi dan 2,120 untuk variabel kompetensi karyawan. Berdasarkan hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar 1,627. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu 1,910 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas memiliki hubungan yang linear terhadap variabel terikat. Dari hasil dari pengujian ini diputuskan bahwa variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang linear terhadap variabel kinerja karyawan. Untuk variabel kompetensi karyawan dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar 0,884. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu 2,120 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas memiliki hubungan yang linear terhadap variabel terikat. Dari hasil dari pengujian ini diputuskan bahwa variabel kompetensi karyawan memiliki hubungan yang linear terhadap variabel kinerja karyawan.

## e. Uji F

Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Kriteria pengujinya adalah jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka model dapat dikatakan layak dan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ , untuk dikatakan layak maka nilai  $F_{hitung}$  harus lebih besar dari  $F_{tabel}$ .  $F_{tabel}$  pada uji F ini adalah 3,10.

**TABEL 2**  
**HOTEL GRAND MAHKOTA PONTIANAK**  
**UJI F (SIMULTAN)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1      Regression	575.908	2	287.954	32.425	.000 <sup>b</sup>
Residual	799.253	90	8.881		
Total	1375.161	92			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Olahan, 2021.

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa  $F_{hitung}$  memiliki nilai sebesar 32,425 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 3,10 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan model regresi ini layak dan lolos uji F. Dari hasil pengujian maka dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan kompetensi karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Mahkota Pontianak.

## f. Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

**TABEL 3**  
**HOTEL GRAND MAHKOTA PONTIANAK**  
**UJI KOEFISIEN DETERMINASI**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 <sup>a</sup>	.419	.406	2.980

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan, Budaya Organisasi

Sumber: Data Olahan, 2021.

Berdasarkan Tabel 3.46 di atas dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* adalah senilai 0,406. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 40,6 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan kompetensi karyawan sedangkan sisanya sebesar 59,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

g. Uji Regresi Linier Berganda

**TABEL 4**  
**HOTEL GRAND MAHKOTA PONTIANAK**  
**HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA DAN UJI T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	11.890	5.328		2.231	.028
Budaya Organisasi	.275	.134	.242	2.050	.043
Kompetensi Karyawan	.750	.198	.448	3.792	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2021

$$Y = 0,242 X_1 + 0,448 X_2$$

Pada uji regresi linier berganda nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,242 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sementara itu nilai koefisien regresi kompetensi karyawan sebesar 0,448 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

h. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen benar-benar berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependennya. Kriteria pengujian dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ditentukan sebagai berikut: jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima sedangkan jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Berdasarkan Tabel 4 di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut: Pengujian pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,050 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,661 sehingga  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,043 lebih kecil dari 0,05 dan pengujian pada variabel kompetensi karyawan ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,792 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,661 sehingga  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05

maka dapat disimpulkan variabel budaya organisasi dan kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 32,425 dan nilai signifikansi uji f sebesar 0,000. Semakin tinggi budaya organisasi dan kompetensi karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,050. Semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.
3. Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,792. Semakin tinggi kompetensi karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

### **2. Saran**

Bagi pihak manajemen diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi dengan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak menaati budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan, serta memberikan nilai tambah bagi karyawan yang tidak melanggar budaya organisasi supaya karyawan termotivasi untuk meningkatkan budaya organisasi. Kemudian untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi karyawan diharapkan dapat dilakukan dengan melakukan perekrutan karyawan sesuai dengan standar pendidikan formal yang dibutuhkan perusahaan, menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya agar karyawan dapat menghasilkan kinerja

yang lebih optimal. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk menguji variabel-variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan iklim organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

Robbins, Stephen.P, Coulter, Mary. 2012. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2016. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

