

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERUSAHAAN PERDAGANGAN
INDONESIA (PERSERO), JAKARTA
(PERIODE MARET – MEI 2018)**

Benardi Ahmad

Dr. Setyani Dwi Lestari, M.E

E-mail : bobbybenardi@gmail.com ; setyani.dl@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bismis, Universitas Budi Luhur

ABSTRACT

The Influence of Leadership, Job Training, and Organizational Culture towards Employee Performance PT. Indonesian Trading Company (Persero), Jakarta (Period March-May 2018)

(xvii pages, 100 pages, 10 images, 31 tables, 9 attachments)

The purpose of this study is to determine the influence of leadership on employee performance, job training on employee performance, organizational culture on employee performance and the influence of leadership, job training, organizational culture on employee performance. This type of research is descriptive. Data collection of respondents using questionnaires. The number of samples in this research 67 respondents. Sampling technique in this research using simple random sampling. Data processed by using SPSS version 22. The result analysis showed leadership give no effect on employee performance, job training give effect on employee performance, organization culture give effect on employee performance, and leadership, job training, organization culture give effect on employee performance.

Keywords: Leadership, Job Training, Organizational Culture, and Employee Performance

1. PENDAHULUAN.

Dalam suatu perusahaan/organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*organization performance*). Suatu perusahaan/organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta, baik besar maupun kecil, dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama harus melalui kegiatan yang digerakan oleh sekelompok orang yang aktif yang berperan sebagai pelaku, atau dengan kata lain keberhasilan suatu perusahaan dalam bersaing sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Salah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi perilaku orang lain agar orang tersebut berperilaku seperti yang di kehendakinya, Jadi seorang pemimpin dalam perusahaan harus dapat mempengaruhi kelancaran kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kineja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan proses sistematik pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional, Pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses dimana para karyawan diberi informasi dan pengetahuan tentang kekaryawanan, organisasi, dan harapan-harapan untuk mencapai kinerja tertentu.

Selain itu budaya organisasi yang terbilang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai

dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, Artinya ialah setiap organisasi mempunyai cara dan ciri khasnya masing-masing dalam merespon dan menanggapi permasalahan yang sama, disamping itu perbedaan ini juga berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi tersebut.

PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) atau PPI adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perdagangan dalam negeri dan perdagangan internasional, telah menunjukkan eksistensinya dengan baik. Berdiri sejak tahun 2003, PT. PPI berkembang menjadi perusahaan besar yang didukung oleh 10 cabang regional, 32 cabang, 2 *sub* cabang dan 3 *stock point* serta lebih dari 12.000 *outlet* diseluruh Indonesia.

Semakin besar PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) maka semakin menuntun karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Agar pegawai menghasilkan kinerja yang baik, maka diperlukan pemberian, masukan, pengarahan dan motivasi yang baik melalui pimpinan, dengan begitu karyawan akan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Selain faktor kepemimpinan, faktor pelatihan kerja yang diterapkan dengan baik akan memberikan pengetahuan dan keterampilan baru agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik. juga menerapkan faktor budaya organisasi yang terarah sehingga dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik dan tepat sesuai peraturan yang telah ditetapkan maka tujuan utama dari perusahaan tersebut dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero), Jakarta”**.

Dalam penulisan ini permasalahan dibatasi agar yang diteliti tidak terlalu meluas, beberapa pembatasan masalahnya, yaitu: (1) Objek penelitian adalah karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia. (2) Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), pelatihan kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) sebagai variabel independen dan kepuasan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. (3) Penelitian dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner. (4) Penelitian dilakukan tahun 2018.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan usaha kegiatan atau program yang diprakasai dan dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan (Maramis, 2013).

2.2 Kepemimpinan

Kemempinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan maupun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya (Sutrisno, 2015).

2.3 Pelatihan Kerja

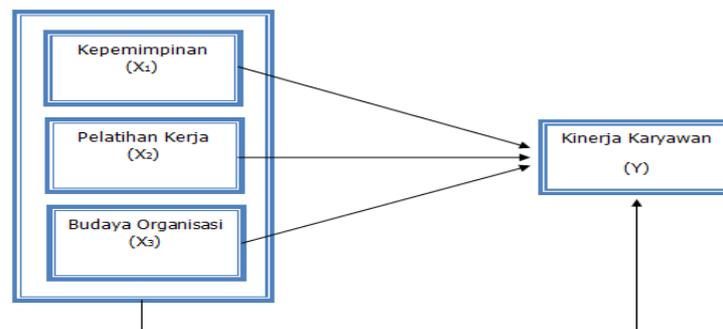
Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang ditunjukkan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan (Malini, 2017).

2.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam suatu organisasi (Kurniawan dan Yuniati, 2017).

2.5 Kerangka Pemikiran

Model pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 Model Pemikiran

Sumber: Hasil Olahan Sendiri 2018

2.6 Hipotesis Penelitian

2.6.1 Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

H0 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan.

H1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6.2 Variabel Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H0 : Tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6.3 Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

H0 : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6.4 Variabel Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

H0 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan, pelatihan kerja dan budaya organisasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : kepemimpinan, pelatihan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksud untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia. Metodologi yang digunakan didalam penelitian ini adalah uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pelatihan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia yang berjumlah 201 orang. Pada penelitian ini penulis memilih menggunakan teknik *probability sampling*, dengan teknik *simple random sampling*, karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2016), dan penulis memperkirakan dimana setiap unsur populasi mempunyai kesempatan sama untuk dipilih menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 sampel yang didapat dengan menggunakan rumus *Taro Yamane*.

3.3 Teknik Analisis Data

Pengujian data pada penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan *software SPSS statistic 22*, sedangkan alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis koefisiensi korelasi, uji analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumental

4.1.1 Uji Validitas

Hasil pengujian validitas indikator (*item*) variabel kepemimpinan, pelatihan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan terlihat bahwa telah valid (r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel (0,240) seperti pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	Kepemimpinan	1. X1_P1	1. 0,606	1. Valid
		2. X1_P2	2. 0,574	2. Valid
		3. X1_P3	3. 0,410	3. Valid
		4. X1_P4	4. 0,557	4. Valid
		5. X1_P5	5. 0,314	5. Valid
2	Pelatihan Kerja	1. X2_P1	1. 0,470	1. Valid
		2. X2_P2	2. 0,492	2. Valid
		3. X2_P3	3. 0,472	3. Valid
		4. X2_P4	4. 0,427	4. Valid
		5. X2_P5	5. 0,439	5. Valid
		6. X2_P6	6. 0,485	6. Valid
		7. X2_P7	7. 0,441	7. Valid
		8. X2_P8	8. 0,508	8. Valid
		9. X2_P9	9. 0,327	9. Valid
		10. X2_P10	10. 0,437	10. Valid
3	Budaya Organisasi	1. X3_P1	1. 0,535	1. Valid
		2. X3_P2	2. 0,538	2. Valid
		3. X3_P3	3. 0,482	3. Valid
		4. X3_P4	4. 0,491	4. Valid
		5. X3_P5	5. 0,445	5. Valid
		6. X3_P6	6. 0,403	6. Valid
		7. X3_P7	7. 0,407	7. Valid
		8. X3_P8	8. 0,505	8. Valid
		9. X3_P9	9. 0,326	9. Valid
		10. X3_P10	10. 0,513	10. Valid
		11. X3_P11	11. 0,586	11. Valid
		12. X3_P12	12. 0,347	12. Valid
		13. X3_P13	13. 0,329	13. Valid
		14. X3_P14	14. 0,528	14. Valid
		15. X3_P15	15. 0,340	15. Valid
4	Kinerja Karyawan	1. Y_P1	1. 0,606	1. Valid
		2. Y_P2	2. 0,573	2. Valid
		3. Y_P3	3. 0,425	3. Valid
		4. Y_P4	4. 0,557	4. Valid
		5. Y_P5	5. 0,408	5. Valid
		6. Y_P6	6. 0,369	6. Valid
		7. Y_P7	7. 0,434	7. Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2018

4.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,729	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,782	Reliabel
Budaya Organisasi	0,831	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,762	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data, 2018

Hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada tabel 2 menunjukkan seluruh instrumen (*item*) penelitian pada variabel kepemimpinan, pelatihan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dapat dikatakan *reliabel* karena menunjukkan nilai *cronbach's alpha* > 0,6.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Uji *normalitas* dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Jika *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka data residual berdistribusi normal, sedangkan, jika *Asymp. Sig (2-tailed)* < 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal. Hasil uji *normalitas* dalam penelitian ini sebagai berikut yaitu:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.14944534
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.059
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil pengolahan data *output* SPSS *Statistic 22*

Berdasarkan Tabel 3, nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

4.2.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.057	3.383		.017	.987		
	X1_Kepemimpinan	.243	.155	.188	1.563	.123	.677	1.476
	X2_Pelatihankerja	.202	.094	.257	2.150	.035	.681	1.468
	X3_Budayaorganisasi	.245	.055	.442	4.451	.000	.988	1.012

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

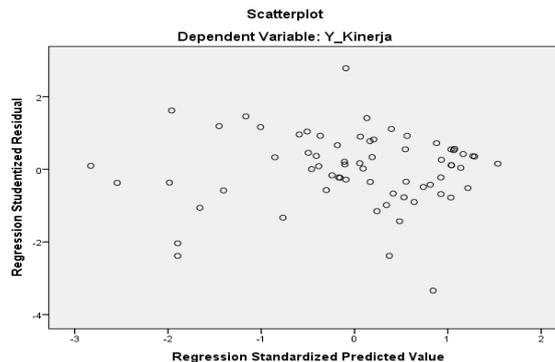
Sumber: Hasil pengolahan data *output* SPSS *Statistic 22*

Dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* kepemimpinan (X1) sebesar 0,677, pelatihan kerja (X2) sebesar 0,681, dan budaya organisasi (X3) sebesar 0,988 dan nilai VIF kepemimpinan (X1) sebesar 1,476, pelatihan kerja (X2) sebesar 1,468, dan budaya organisasi (X3) sebesar

1,012. Dengan melihat nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi gejala *multikolinearitas* dan regresi dapat dikatakan baik, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2.3 Uji *Heteroskedastisitas*

Dari Gambar 2 uji *heteroskedastisitas* dibawah dapat diketahui bahwa titik-titik tidak mengumpul tetapi menyebar dan penyebarannya tidak berpola. Maka dapat dikatakan bahwa variabel independen terbebas dari gejala *heteroskedastisitas*.



Gambar 2 Uji *Heteroskedastisitas*

Sumber: Hasil pengolahan data *output SPSS Statistic 22*

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pangaruh antara variabel satu dengan variabel lain dan melihat hasil dari variabel yang diteliti apakah bernilai positif atau negatif. Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji kepemimpinan (X1), pelatihan kerja (X2), budaya organisasi (X3), dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 5

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.057	3.383		.017	.987		
	X1_Kepemimpinan	.243	.155	.188	1.563	.123	.677	1.476
	X2_Pelatihankerja	.202	.094	.257	2.150	.035	.681	1.468
	X3_Budayaorganisasi	.245	.055	.442	4.451	.000	.988	1.012

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data *output SPSS Statistic 22*

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 0,057 + 0,243 X_1 + 0,202 X_2 - 0,245 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

- X_1 = Variabel Kepemimpinan
- X_2 = Variabel Pelatihan Kerja
- X_3 = Variabel Budaya Organisasi
- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)
- ϵ = Faktor pengganggu di luar model (*error*)

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa:

1. Konstanta 0,057 artinya jika Kepemimpinan (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) sebesar 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 0,057.
2. Koefisien Regresi variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,243 tanda positif, artinya peningkatan nilai Kepemimpinan sebesar 1 akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 24,3% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
3. Koefisien Regresi variabel Pelatihan Kerja (X_2) sebesar 0,202 tanda positif, artinya peningkatan nilai Pelatihan Kerja sebesar 1 akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20,2% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
4. Koefisien Regresi variabel Budaya Organisasi (X_3) sebesar 0,245 tanda positif artinya peningkatan nilai Budaya Organisasi sebesar 1 akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 24,5% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6
Koefisien Determinasi

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.621 ^a	.386	.357	3.22356	.386	13.208	3	63	.000

a. Predictors: (Constant), X3_Budayaorganisasi, X2_Pelatihankerja, X1_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y_Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data *output SPSS Statistic 22*

Berdasarkan Tabel 6 tersebut dapat diketahui koefisien determinasi/KD/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,357 artinya sebesar 35,7% dari nilai kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan (X_1), pelatihan kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 64,3% (100% - 35,7%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.5 Uji t

Tabel 7
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.057	3.383		.017	.987		
X1_Kepemimpinan	.243	.155	.188	1.563	.123	.677	1.476
X2_Pelatihankerja	.202	.094	.257	2.150	.035	.681	1.468
X3_Budayaorganisasi	.245	.055	.442	4.451	.000	.988	1.012

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data *output SPSS Statistic 22*

Pengujian dilakukan dengan menggunakan *level of significant* sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan *df (Degree of freedom)* = 63. Berdasarkan *df* yang diperoleh sebesar 63 dan tingkat signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai *t*-tabel sebesar 1,99834. Berikut ini adalah hasil uji t :

1. Kepemimpinan (X1)
 - a. t_{hitung} Kepemimpinan (1,563) < t_{tabel} (1,99834), maka H1 ditolak dan H0 diterima.
 - b. *Sig.* Kepemimpinan (0,123) > alpha (0,05), maka H1 ditolak dan H0 diterima.

Artinya, variabel Kepemimpinan (X1), secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Pelatihan Kerja (X2)
 - a. t_{hitung} Pelatihan Kerja (2,150) > t_{tabel} (1,99834), maka H2 diterima dan H0 ditolak.
 - b. *Sig.* Pelatihan Kerja (0,035) < alpha (0,05), maka H2 diterima dan H0 ditolak.

Artinya, variabel Pelatihan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Budaya Organisasi (X3)
 - a. t_{hitung} Budaya Organisasi (4,451) > t_{tabel} (1,99834), maka H3 diterima dan H0 ditolak
 - b. *Sig.* Budaya Organisasi (0,000) < alpha (0,05), maka H3 diterima dan H0 ditolak

Artinya, variabel Budaya Organisasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y).

4.6 Uji F

Tabel 8
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	411.761	3	137.254	13.208	.000 ^b
	Residual	654.654	63	10.391		
	Total	1066.416	66			

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

b. Predictors: (Constant), X3_Budaysorganisasi, X2_Pelatihankerja, X1_Kepemimpinan

Sumber: Hasil pengolahan data *output SPSS Statistic 22*

Pengujian dilakukan dengan menggunakan *level of significant* sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan df (*Degree of freedom*). df yang diperoleh sebesar 3, $df_2 = 63$ dan tingkat signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,75. Berikut ini adalah hasil uji F :

- a. $F_{hitung} 13,208 > F_{tabel} 2,75$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- b. Sig. 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Artinya, secara simultan terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Kepemimpinan (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan (X1), pelatihan kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia.
2. pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia.
3. budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia.
4. kepemimpinan, pelatihan kerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar Buku:

- Fahmi, Irfan. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Ghazali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Ndhara, Taliziduhu. 2003. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakum.

- Riduwan dan Akdon. 2013. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung : CV Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi (16th ed.)*. Jakarta : Salemba Empat
- Sarwono, Jonathan 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Soentoro, Ali Idris. 2015. *Metodologi Penelitian Dengan Aplikasi Statistika*. Jakarta : Taramedia Bakti Persada.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Wardiah, Mia Lasmi. 2016. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : CV pustaka Setia.

Daftar Jurnal Ilmiah:

- Donny Kurniawan dan Tri Yuniati. 2017."Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Siduarjo". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 6. No. 3. ISSN.2461-0593.
- Enrico Maramis. 2013." Leadership, Organizational Culture and Motivation on Employee Performance in PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Branch Manado". *Jurnal EMBA*. Vol. 1. No. 4. ISSN.2303-1174.
- Fernanda M.B Tahumena, Chistoffel Kojo dan Frederik G. Worang. 2017."Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Manado". *Jurnal EMBA*. Vol. 5. No. 2. ISSN.2124-2133.
- Hema Malini. 2017."Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja". *Jurnal Kolegial*. Vol. 3. No. 1. ISSN 2088-5644.
- Susi Hendriani dan Yuli Artati. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar". *Pekbis Jurnal*. Vol. 6 No. 1. ISSN 2085-5214.
- Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh dan Djurwati Soepeno. 2015."Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sultenggo Manado". *Jurnal EMBA*. Vol. 3. No. 3. 2303-1174.