

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah komponen serta faktor penting dalam proses pencapaian tujuan disebuah organisasi, sumber daya manusia sangat diperlukan oleh organisasi atau perusahaan sebagai elemen utama dalam pengendalian keberhasilan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan faktor pengembang yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan sebagai pemikir, penggerak, dan perencana proses pencapaian tujuan organisasi. Dalam pencapaian tujuannya dan agar dapat bersaing pada era *Revolusi industry 4.0* dan *Era Society 5.0* sumber daya manusia dituntut untuk dapat mengembangkan kemampuan, keahlian, pengetahuan agar semakin berkualitas, sehingga fungsinya dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Untuk dapat menyatukan tujuan individu dengan tujuan perusahaan, maka cara yang tepat dilakukan adalah melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam kompetensinya, dan memberikan suasana kantor yang baik melalui budaya organisasi serta menopang kompetensi dengan memberikan sarana dan prasarana atau fasilitas kantor sehingga dapat mempermudah pekerjaan.

Kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu sebab efektif dan efisiennya pekerjaan di

dalam perusahaan itu sendiri sehingga target yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan baik dan tepat waktu. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan unggul agar tujuan tersebut dapat dicapai secara maksimal. Kompetensi merupakan hal yang sangat penting untuk mempermudah jalannya organisasi/perusahaan mencapai tujuan.

Menurut Wibowo (2013) menyatakan bahwa Kompetensi merupakan tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi. Dari penjelasan Wibowo dapat diartikan kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan sebagai tanggung jawabnya. Kompetensi didasari oleh keterampilan, pengetahuan dan sikap yang sesuai dengan performa karyawan. Kemampuan yang berbeda-beda akan menciptakan kinerja yang beragam, dan mempengaruhi pencapaian target perusahaan.

Selain Kompetensi karyawannya, budaya organisasi yang dibangun oleh perusahaan juga sangat berpengaruh terhadap suasana yang diciptakan dalam bekerja, Robbins (2002) menyatakan bahwa Budaya Organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lainnya. Sedangkan Davis (1984) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasional yang dipahami, dijiwai dan di

praktikkan oleh organisasional sehingga pola tersebut memberikan arti sendiri dan menjadi dasar berperilaku dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas budaya organisasi ini merupakan kebiasaan atau adat yang di terapkan di dalam suatu perusahaan untuk dapat dijadikan pedoman bagi karyawan dalam bekerja dan beraktifitas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya budaya organisasi pada perusahaan, maka perusahaan memiliki ciri khas dalam budaya bekerja maupun budaya dalam mengatasi suatu masalah lainnya

Dengan adanya fasilitas kerja yang memadahi, akan mempermudah individu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Moekijat (2001:155) mengemukakan bahwa Fasilitas kerja secara sederhana adalah masukan (input) sarana fisik yang dapat memproses menuju keluaran (*output*) yang diinginkan.

Fasilitas kerja yang memadahi dan dengan sarana prasarana dengan kondisi yang baik dan layak pakai serta terpelihara dengan baik dan benar akan membantu kelancaran proses karyawan dalam bekerja. Fasilitas yang lengkap dan memadahi adalah salah satu pendorong karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam kegiatan perusahaan berbentuk fisik, dan dipakai dalam aktivitas normal perusahaan, fasilitas kerja memiliki jangka waktu kegunaan dan memberikan manfaat untuk masa mendatang.

Agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan dan mengembangkan potensi yang telah dimiliki karyawannya serta dapat menggunakan fasilitas

fisik yang telah di sediakan perusahaan dengan efektif dan efisien, perusahaan diharap dapat memberikan fasilitas untuk mengembangkan sumber daya manusianya. Pengembangan sumber daya manusia salah satunya bertujuan untuk perubahan yang positif sikap karyawan, membentuk pribadi yang berkualitas dan memiliki keterampilan, loyalitas kerja, dan kemampuan kerja. Pengembangan sumber daya manusia dapat membantu karyawan dalam pekerjaan maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

Rao (1996) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses di mana karyawan dalam sebuah perusahaan dibantu secara terencana untuk meningkatkan kemampuan sehingga dapat menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan peran mereka dimasa depan. Pengembangan sumber daya manusia biasa diartikan juga sebagai proses aktivitas yang dilakukan sebuah perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut yang bertujuan untuk meningkatkan produktifitas perusahaan secara menyeluruh. Pengembangan SDM merupakan upaya sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja melalui proses belajar agar dapat optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Seluruh SDM dalam suatu perusahaan memiliki kewajiban untuk bekerja secara profesional dan terus meningkatkan kemampuan setiap waktu.

Menurut Mangkunegara (2016:67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi

kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Sutrisno (2016:172) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja karyawan secara etimologi berasal dari kata prestasi kerja atau *performance* dan merupakan faktor yang penting dan harus diperhatikan perusahaan atau organisasi. Dapat disimpulkan dari penjelasan di atas, bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam periode waktu tertentu yang dinilai dari berbagai aspek yang dapat memberikan kontribusi untuk mengembangkan perusahaan dan memperlancar proses pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam sebuah organisasi adalah dengan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan atau kompetensi keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Spencer & Spencer (1993) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu didalam pekerjaannya. Dimana dalam maknanya mengandung ,motif, karakter diri, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Selain itu menurut penelitian Sambali (2015) menyatakan bahwa kompetensi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi adalah variabel yang

paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hasil ini memberikan makna bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka hasil kerja akan semakin meningkat pula.

Budaya Organisasi menurut Pasaribu (2015) mengartikan bahwa budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pimpinan dan anggota organisasi yang di sosialisasikan kepada anggota baru dan diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam produktifitasnya dan dalam proses mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian Ainanur & Tirtayasa (2018) menyimpulkan bahwa budaya organisasi dikembangkan oleh sebuah organisasi untuk menghadapi masalah adaptasi dari luar perusahaan dan menangani masalah internal yang telah berjalan baik, budaya organisasi menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, atau dapat diartikan bahwa adanya pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Menurut Wardhani & Wajdi (2020) Penelitiannya menyatakan bahwa fasilitas kerja sebagai bentuk pelayanan terhadap karyawan dalam penunjangannya, fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan semakin memadai maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan semakin tinggi.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan seluruh aktivitas yang dilakukan perusahaan dalam rangka memberi fasilitas karyawan agar dapat meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Lolowang & Lumintang (2016) hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Melalui kinerja, akan diketahui hasil kerja yang telah dilakukan oleh para karyawan sehingga dapat segera dapat dilakukan evaluasi kinerja pegawai. Selaras dengan pendapat Sinambela (2012:3) mengemukakan bahwa kinerja karyawan sangat diperlukan, sebab dengan kinerja ini akan dapat diketahui seberapa jauh kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjabaran di atas sebaiknya sebuah perusahaan memiliki sumber daya yang berkualitas yang memiliki kompetensi sesuai yang dibutuhkan perusahaan, seharusnya perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk menunjang kinerja karyawan dan melakukan pengembangan sumber daya manusia yang telah dimiliki serta melakukan sosialisasi kepada anggota baru mengenai norma dan nilai-nilai budaya organisasi agar dapat di praktikan dengan baik dimasa kedepannya oleh karyawan perusahaan tersebut sehingga dapat memberikan solusi dalam penyelesaian masalah dan meningkatkan para karyawannya.

Alfi Agency adalah salah satu perusahaan yang berfokus dibidang *fashion* dan produk herbal yang berdomisili di Daerah Istimewa Yogyakarta tepatnya di Candibang RT 03/07, Morobangun, Jogotirto, Berbah, Sleman. Perusahaan tersebut melayani berbagai kebutuhan herbal dan tata busana. Dalam kasus yang terdapat pada Alfi Agency, ditemukannya perbedaan kompetensi antar karyawan yang satu dengan yang lainnya sehingga perbedaan penyelesaian target kerap menjadi *problem* untuk pencapaian perusahaan. Karyawan Alf Agency yang tugas dan fungsinya sama, seperti sesama *Customer service*, dan *digital marketing* memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, sehingga memiliki skill dan pengetahuan yang berbeda-beda pula, oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk memaksimalkan potensi masing-masing karyawan agar dapat menyeimbangkan pencapaian yang satu dengan yang lain.

Dalam kasus ini Alfi Agency pengembangan sumber daya manusia sudah pernah dilakukan untuk meningkatkan keahlian manajemen waktu, *public speaking* dan *problem solving* (solusi untuk masalah yang sedang di hadapi) akan tetapi beberapa pelatihan belum terencana dan tersusun secara sistematis sehingga masih belum optimal dalam pengembangan sumber daya manusianya. Pengembangan karyawan memiliki tujuan untuk dapat menemukan dan mengeluarkan potensi yang ada pada diri karyawan yang mungkin selama ini masih belum terlihat, untuk tujuan pengembangan personal dan perusahaan. Adanya budaya organisasi yang telah dibangun

oleh perusahaan Alfi Agency juga sangat berpengaruh terhadap suasana kerja para karyawan untuk menyelesaikan tugas tugasnya sesuai tanggung jawab, serta bagaimana cara menangani masalahnya.

Selain kompetensi, fasilitas yang belum cukup memadai, seperti kurangnya *handphone*, RAM HP, dan PC yang digunakan *Customer service* untuk mengejar target masih menggunakan HP dengan RAM 2GB saja sehingga dengan begitu banyaknya file, dokumen, foto, video promosi dan dikirim ke *customer* akan memerlukan waktu yang cukup lama untuk melakukan *closing*. Selain HP, terdapat juga PC (*Personal Computer*) untuk karyawan menggunakan spesifikasi sistem yang kurang unggul untuk menyimpan data dan merupakan komputer keluaran lama sehingga sistem dari mesin yang digunakan cukup tertinggal jaman dan lambat, hal tersebut mempengaruhi kecepatan kinerja karyawannya. Sebaiknya pihak manajemen Alfi Agency bekerja sama dengan bagian pengadaan atau *purchasing* untuk memberikan pembaharuan fasilitas HP yang RAM nya lebih besar supaya cukup untuk penyimpanan foto dan video dan computer dengan spesifikasi yang lebih baik sehingga pekerjaan dapat selesai lebih cepat sejalan dengan tehnologi yang digunakan.

Selain permasalahan kompetensi, fasilitas kerja, pengembangan sumber daya manusia, HRD Alfi Agency sering juga menemukan permasalahan karyawan yang belum terbiasa dengan budaya organisasi di Alfi Agency. Pada dasarnya perusahaan ini sangat menjunjung ketaatan agama dan kebebasan berpendapat, tapi sering kali ada beberapa karyawan

yang ditemukan masih belum konsisten menjalankan sholat dhuha, kajian, tahsin, tilawah serta masih ada pegawai yang takut untuk berpendapat mengenai permasalahan tersebut, selain itu pegawai merasa kurang nyaman pada rapat rutin atau pada perbincangan lain saat diminta untuk menyampaikan pendapat dan gagasan serta ide-ide yang dibutuhkan. Sehingga manajemen Alfi Agency perlu menerapkan target harian sholat dhuha untuk meningkatkan konsistensi budaya organisasi dan memberikan ketegasan kepada anggota organisasi yang belum mampu terbiasa untuk menyumbangkan ide dan gagasan serta kurang konsisten menerapkan budaya yang di junjung oleh Alfi Agency.

Dari latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Alfi Agency Yogyakarta”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

5. Apakah kompetensi, budaya organisasi, fasilitas kerja dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan hasil penjabaran latar belakang dari masalah di atas, maka peneliti ingin membuat batasan-batasan dalam penelitian ini agar pembahasannya tidak terlalu meluas ke masalah yang tidak pokok dalam penelitian ini. Jadi peneliti perlu membuat batasan masalah, karena pembuatan Batasan masalah dapat memberikan fokus peneliti dan analisis penelitian ini tetap terjaga. Berikut merupakan batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada karyawan yang bekerja di perusahaan Alfi Agency.
2. Penelitian ini terbatas pada kinerja yang berhubungan dengan kompetensi pegawai.
3. Penelitian ini terbatas pada kinerja yang berhubungan dengan budaya organisasi.
4. Penelitian ini terbatas pada kinerja yang berhubungan dengan fasilitas kerja.
5. Penelitian ini terbatas pada kinerja yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai, budaya organisasi, fasilitas kerja dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bertujuan untuk dapat memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh perusahaan, memberikan saran untuk perusahaan dan membantu pihak manajemen agar dapat meningkatkan pengendalian internal serta sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan, memberikan rekomendasi kebijakan kepada manajemen dibidang Sumber Daya Manusia dalam kegiatan operasional perusahaan demi kelancaran dan kelangsungan usaha serta pencapaian tujuan perusahaan.

## 2. Bagi Penulis

Penelitian ini bertujuan untuk menerapkan metode dan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan dan dapat melatih untuk menganalisa masalah yang ada di dalam sebuah perusahaan serta cara menanganinya.

## 3. Bagi Pembaca

Penelitian ini bertujuan untuk dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan serta sebagai perbandingan dan sumber acuan untuk bidang kajian yang serupa.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan penelitian ini berpedoman pada Buku Pedoman Tugas Akhir Penelitian 2021 STIE SBI. Penelitian ini terdiri atas 5 (lima) bab yang disusun sebagai berikut:

#### 1. BAB 1 PENDAHULUAN

Penjelasan secara sederhana mengenai latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisannya.

#### 2. BAB 2 KAJIAN PUSTAKA DAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori yang merupakan paparan dan uraian penjelasan teori, temuan, dan penelitian yang bersumber dari berbagai kajian pustaka seperti buku referensi dan jurnal penelitian. Uraian penjelasan dari berbagai sumber kemudian dijadikan sebagai acuan yang melandasi penelitian.

### 3. BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian yang digunakan, populasi dan sampel penelitian, jenis data variabel, metode pengumpulan data dan alat untuk analisis dan teknik analisis data penelitian.

### 4. BAB 4 DATA DAN ANALISIS DATA

Bab ke empat ini memberikan data yang di dapat dan menganalisis data yang telah terkumpul dengan menggunakan analisis statistik, deskriptif, data induk penelitian dengan rancangan analisis data (Analisis pengujian hipotesis).

### 5. BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang diambil setelah pengolahan data dan pembahasan serta hasil analisa data yang berguna untuk penulis, perusahaan yang diteliti dan pembaca.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusti, S. A. (2018). *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Mas Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatea Utara Medan).
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Akbar, M. A., Malik, I., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (Kimap)*, 2(3), 952-965.

- Akbar, M. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator (Doctoral dissertation, STIE YKPN).
- Amin, N. M. (2015). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Admimistrasi Program Studi Administrasi Negara*.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usahakuala & Bahorok. *Jumant*, 11(2), 127-136.
- Apriani, N. (2018). Analisis Kinerja Pegawai Dipengaruhi Kompensasi, Pengembangan SDM, dan Lingkungan Kerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas. *Administraus*, 2(3), 51-74.
- Ardiansyah, D. (2020). *Pengaruh Penyaluran Kredit Dan Risiko Kredit Terhadap Profitabilitas (Studi Kasus Pada Pt. Bank X, Tbk Periode Tahun 2013–2017)* (Doctoral dissertation, STIE Ekuitas).
- Arikunto, S. (2002). prosedur penelitian suatu pendekatan teori dan praktek. Jakarta Penerbit: Rineka Cipta.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azhari, F. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Aryo Bimo Pontianak. *Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi Untan (Kiafe)*, 5(1).
- Baba, A. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 18(4), 524-540.
- Boni, A. (2020). Pengaruh Gaji, Bonus, Peraturan Dan Sanksi, Fasilitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Fokus: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 18(1).
- Bungin, B. (2001) *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Yogyakarta:Gajah Mada Press.
- Cahyaningrat, A. M. B., Erviantono, T., & Wismayanti, K. W. D. (2015). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi Kota Denpasar. *Citizen Charter*, 1(1), 165141.

- Chatab, Nevizond (2007). *Profil Budaya Organisasi (Mendiagnosis Budaya dan Merangsang Perubahannya)*. Bandung: Alfabet.
- Davis, Samuel. M (1984). *Managing Corporate Culture*, Ballinger Publishing Company, Massachusetts.
- Fadillah, R., Sulastini, S., & Hidayati, N. (2017). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor bank kalsel cabang pembantu di Banjarmasin. *Jurnal bisnis dan pembangunan*, 6(1), 1-9.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(2), 187-193.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Kesembilan. Cetakan IX. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gohae, D. (2018). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazino (Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan) (Doctoral dissertation, Universitas Dharmawangsa)*.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia-Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (*Center For Academic Publishing Service*)
- Hari, S. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hijriah, H. (2021). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Upt Puskesmas Galesong Tahun 2021* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Husaini, U., dkk. (2003). *Pengantar Statistika*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husnan, Suad, (2002) . *Manajemen Personalia* . Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- Ibrahim, M., & Dahlius, A. (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi* (Doctoral Dissertation, Riau University).
- Irawan, B. A. (2017). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal)* (Doctoral Dissertation, Iain Padangsidimpuan).
- Ismail, I. (2021). Kinerja Karyawan: Pengertian dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan. Accurate. <https://accurate.id/marketingmanajemen/kinerja-karyawan/>. 29 Januari 2021 (17:25).
- Istijanto, O. (2010). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Karisma, N. (2020). Apa Saja Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. <https://lifepack.id/apa-saja-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-karyawan/>
- Kharisma, A. F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Bprs Bina Finansia Semarang).
- Kokiroba, E. K., Areros, W. A., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. *Productivity*, 2(4), 294-298.
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231-240.
- Liestyodono dan Purwaningdyah. (2008). Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN*.
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Listyani, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (*Jmk*) *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 56-64.
- Lolowang, M. G., Adolfina, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada

- Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- Lubis, F. A. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Indomaret Cabang Laut Dendang).
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moeheriono. (2012) Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moekijat, (2007). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat, Mandar Jaya: Bandung.
- Moekijat. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Pustaka. Jakarta
- Moenir. (2016). Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Sinar Grafika Offset, Jakarta.
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Volume 06 Nomor 01, 44-51
- Munntari, D. A., Sunarso, S., & Susanti, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 19(4).
- Muslimah, N. N. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. (*Jmk*) *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 152-161.
- Napitupulu, D. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan Helvetia Medan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 1(3).
- Noe, R.M. & R.W. Mondy. 1996. Human Resource Management. Sixth Edition. Prentice Hall. Englewood Cliffs, New Jersey
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jumantik (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 2(1), 14-25.
- Nur, S. (2019). *Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sidomuncul Pupuk Nusantara Jl. Soekarno-Hatta, Km. 28, Kecamatan*

*Bergas, Kabupaten Semarang* (Doctoral Dissertation, Universitas Wahid Hasyim Semarang).

- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Majalah Bisnis Dan IPTEK*, 12(1).
- Oktavina, M. (2018). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Penempatan Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Pasar Surya di Surabaya, Skripsi.
- Panggabean, M. S., Soekapdjo, S., & Tribudhi, D. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Millennial. *Akuntabel*, 17(1), 133-139.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 7-15.
- Pasaribu, S. E. (2015). Budaya organisasi, budaya perusahaan, budaya kerja. Medan : USU Press.
- Poespithadi, D. W., Han, M., Wilopo, S., & Mm, M. Evaluasi Program Desa Tangguh Bencana (Destana) Guna Mendukung Keamanan Nasional.
- Pratiwi, S. E. E. (2016). *Pengaruh Kompetensi Guru Dan Fasilitas Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi Kelas Xi IPS SMA Negeri 17 Bandung* (Doctoral Dissertation, FKIP UNPAS).
- Priyatno, D. (2008). Mandiri Belajar SPSS. Yogyakarta: Mediakom
- Putri, F. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum (Pu) Kota Tanjung Balai.
- Rakasiwi, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pln Kota Jambi (Doctoral Dissertation, Manajemen).
- Ramadhan, G. I., Sulistiyani, E., & Khakim, L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Antaran Pt Pos Indonesia Spp Semarang. *Jobs (Jurnal Of Business Studies)*, 5(1), 87-94.
- Rande, D. (2016). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten mamuju utara. *Katalogis*, 4(2).
- Rao, T.V. (1996). *Human Resource Development: experience, interventions, strategies*.

- Riduwan, M. B. A. (2007). Skala pengukuran variabel-variabel penelitian. Bandung: Alfabeta
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Rizal, S. (2018). Effect Of Competence On Employee Performance At Pt. Pln (Persero) Rayon Sungguminasa In Gowa Regency. *Jurnal Ekonomi Balance*, 14(2), 180-185.
- Robbins, S.P. (2006). Perilaku organisasi. PT Indeks, Kelompok Gramedia Jakarta.
- Robbins, S.P. (2002). Prilaku organisasi jilid 2 edisi bahasa Indonesia. PT.Prenhallindo : Jakarta
- Rosyida. (2010). Human Resource Management edisi 10, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba empat.
- Sambali, N. P. (2015). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(8).
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama
- Septiyani, S., & Sanny, L. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Individu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Beta Setia Mega. *Binus Business Review*, 4(1), 274-282.
- Sinambela, L. P. (2012). Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Sirait, G. (2013). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sma Negeri 8 Bengkong Batam Batam. *Computer Based Information System Journal*, 1(2).
- Siregar. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri
- Sofyan, S. (2004). Akuntansi Keperilakuan,. Yogyakarta.: Andi Offset
- Sofyandi, H. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence Work: Model for Superior Performance (1st ed.). Chicago, IL: John Wiley and Sons, Inc.

- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta
- (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian*, (Jilid 1). Yogyakarta: Pustakabarupress
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutopo, E. Y., & Slamet, A. (2017). *Statistik Inferensial*. Penerbit Andi.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, H. E. (2008). Pengaruh Pengembangan Sdm Dan Kepribadian Terhadap Kompetensi Dan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Barata Indonesia Di Gresik. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 12(4), 455-473.
- Sutrisno, H. E. (2016). *Pegertian Kinerja*. Kencana. Jakarta
- Suwito, E. (2012). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SERASI AUTORAYA (TRAC) PEKANBARU* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Tarigan, C. G., & Nasution, M. A. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Binjai. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 2(2), 146-153.
- Tejo, G. A. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Personil Bid. Humas Polda Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(3), 437.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Boston: Harvard Business School Press.
- Wahyuni, S. (2014). Pengaruh motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 2(1).
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Karya Indah Buana Surabaya)* (Doctoral Dissertation, Brawijaya University).

- Wardhani, S. K., & Wajdi, M. F. (2020). *Pengaruh Kompetensi Pegawai, Fasilitas Kerja Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kppn Surakarta Tahun 2020* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Wibowo, A. T. (2018). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kantor, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Umbulharjo I Kota Yogyakarta* (Doctoral Dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Wibowo. (2007). "Manajemen Kinerja" Edisi Kedua. Penerbit Pt. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi "Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang."* PT RajaGrafindo Persada.
- Yanti, L. T. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Padakantorkecamatan Maiwa.*
- Murdo, I. T., & Affan, J. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Perekonomian Indonesia Dari Sisi Pendapatan Nasional Pendekatan Pengeluaran. *Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 15(2).
- Pujisari, Y., Affan, J., Satritama, A., & Safitri, F. R. (2023). PELAKSANAAN PENYULUHAN PENGENALAN ECOBRICK DI MASYARAKAT YOGYAKARTA TAHUN 2017-2023.
- Dermawan, A. (2022). THE EFFECT OF SERVICE QUALITY, PRODUCT EXCELLENCE AND PROMOTION ON CONSUMER SATISFACTION CV. PRIMAJAYA SARANA. *Strategic Management Business Journal*, 2(01), 50-56.
- Vemberi, Y., & Fitriastuti, L. I. (2023). The Effect of Trust and Habit in Using Digital Technology on Online Shopping Intentions. *IJISTECH (International Journal of Information System and Technology)*, 6(5), 677-683.

