



EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND TRAINING EFFECTIVENESS TO EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE

Dibyantoro¹, Wawan Prahiawan², Agus David Ramdansyah³

Magister of Management, Univercity of Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, dibyantoro02@gmail.com¹
Magister of Management, Univercity of Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, wawan.prahyawan@ymail.com²
Magister of Management, Univercity of Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, agus.david@untirta.ac.id³

Info Artikel :

Diterima : 7 September 2021

Disetujui : 11 September 2021

Dipublikasikan : 23 September 2021

ABSTRAK

Kata Kunci :
Organizational culture, training effectiveness, work motivation, and employee performance.

Tujuan penelitian adalah untuk menguji motivasi kerja sebagai intervening budaya organisasi dan efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan. Metode survei dan teknik simple random sampling digunakan untuk pengumpulan data dengan bantuan kuesioner yang mendasarkan skala Likert 10 poin. Jumlah sampel sebanyak 100 karyawan dipergunakan untuk menguji hipotesis. Model penelitian yang dipergunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan SmartPLS 3.2.9 untuk melakukan pengolahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan efektivitas pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara efektivitas pelatihan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Keywords :
Organizational culture, training effectiveness, work motivation, and employee performance.

The purpose of the study was to examine work motivation as an intervening organizational culture and the effectiveness of training on employee performance. Survey method and simple random sampling technique were used for data collection with the help of a questionnaire based on a 10-point Likert scale. The number of samples of 100 employees is used to test the hypothesis. The research model used is Structural Equation Modeling (SEM) with the help of SmartPLS 3.2.9 to perform data processing. The results showed that organizational culture and training effectiveness had a positive and significant influence on work motivation. Organizational culture has a positive and insignificant effect on employee performance. Meanwhile, the effectiveness of training and work motivation has a positive and significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan salah satu indikator untuk menentukan keberhasilan adalah kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan merupakan sekumpulan dari kinerja tim dan kinerja tim merupakan kumpulan dari kinerja individu atau yang sering disebut dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan bagian paling awal yang dapat menentukan keberhasilan kinerja perusahaan pada akhirnya. Untuk itu perlu adanya upaya yang dilakukan untuk terus melakukan perbaikan kinerja baik karena telah terjadi kesenjangan kinerja dari yang diharapkan maupun telah mempunyai reputasi yang baik (Wibowo, 2017:237).

Salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kinerja adalah budaya organisasi (Wibowo, 2017:69). Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Sahat Sihombing *et al.*, 2018). Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Bahadur *et al.*, 2018). Budaya organisasi yang seimbang mempunyai korelasi positif dengan kinerja organisasi (Alireza Nazarian *et al.*, 2017). Budaya organisasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi yang sukses tidak hanya memiliki budaya yang kuat tetapi budaya tersebut sesuai dengan lingkungan di mana ia diterapkan (Erniawati *et al.*, 2020). Sementara itu Celeste (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Athena Xenikou (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi yang berorientasi adaptif mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja. Rahmat Sabuharia *et al.* (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adaptif mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya kerja pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan kinerja. Pelatihan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang telah diselenggarakan oleh manajemen mempunyai manfaat langsung bagi karyawan selanjutnya mempunyai dampak positif dan signifikan bagi kinerja karyawan (Yuyun *et al.*, 2017). Setiap organisasi mempunyai tujuan untuk mencapai keberhasilan melalui program, layanan, kemampuan, dan produk. Namun, elemen-elemen seperti itu perlu dibayangkan, dikembnagkan, diimplementasikan, dan didukung oleh individu terlatih dengan baik (Joel Rodriguez and Kelly Walters, 2017). Melalui mediasi kepemimpinan pelatihan karyawan ditemukan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Mohameed Saud and Khaled Odeh, 2018). Pelatihan secara luas diakui memberikan kontribusi terhadap kinerja individu dan organisasi (Tharenou *et al.*, 2017). Pelatihan dan pengembangan mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan dan keunggulan kompetitif (H.O. Falola *et al.*, 2014). Pelatihan dan pengembangan telah berkorelasi dan terbukti secara positif mempunyai hubungan yang signifikan secara statistik terhadap kinerja dan efektivitas karyawan (Abeba Mitiku Asfaw *et al.*, 2015). Efektivitas pelatihan merupakan indikator dalam menentukan kesuksesan suatu pelaksanaan pelatihan di dalam memperoleh tujuan, baik tujuan yang berhubungan dengan individu maupun kelompok (Rifai, 2011). Efektivitas pelatihan dapat menggambarkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Khaled, 2016). Sementara penelitian Erma Safitri (2013) menyatakan bahwa pelatihan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Edi Saputra *et al.* (2014) menyatakan dalam bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Citra Ayu Ningsi *et al.* (2015) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi karyawan merupakan faktor yang mempunyai dampak kuat terhadap kinerja karyawan (Suharno *et al.*, 2017). Karyawan yang mempunyai motivasi positif akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi untuk mencapai tujuan organisasi (Md. Nurun Nabi *et al.*, 2017). Ada korelasi hubungan yang signifikan antara motivasi karyawan dengan kinerja karyawan, oleh karena itu suatu organisasi harus menjadikan variabel motivasi karyawan sebagai tanggung jawab organisasi itu sendiri (Nnaeto dan Ndoh, 2018). Motivasi intrinsik berkaitan dengan kinerja tugas dan hubungan ini secara efektif dimediasi oleh komitmen kerja yang efektif. Motivasi ekstrinsik terkait dengan kinerja tugas dan hubungan ini dimediasi oleh komitmen organisasi yang efektif (Amna *et al.*, 2015). Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Maryam Kalhoro *et al.*, 2017). Motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Cheng Wen Lee, 2018).

Dari hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya di atas mengenai pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda dimana sebagian penelitian menunjukkan positif atau berpengaruh dan sebagian penelitian menunjukkan negatif atau tidak berpengaruh. Dengan adanya *gap* dalam hasil penelitian-penelitian tersebut penulis tertarik untuk membuat konsep baru dengan menempatkan faktor perantara (variabel intervening) dalam penelitian yang akan dilakukan. Penulis menetapkan variabel independen adalah budaya organisasi dan efektivitas pelatihan, variabel intervening adalah motivasi kerja sedangkan variabel dependen yang ditetapkan adalah kinerja karyawan.

HIPOTESIS

Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (Z)

Ida Ayu Indah Giantari dan I Gede Riana (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan mengenai budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan bagi variabel motivasi kerja pegawai, hal ini berarti semakin tinggi tingkat motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh semakin baiknya budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan. Semakin baik tingkat budaya organisasi akan menjadi pendorong individu dalam perusahaan bekerja secara maksimal. Sutoro (2020) menemukan dalam penelitian yang dilakukan di pegawai BPSDM Provinsi Jambi mengenai budaya organisasi mempunyai pengaruh positif serta secara signifikan bagi variabel motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja pegawai dapat meningkat dalam usaha menyelesaikan beban pekerjaan didukung dengan budaya organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Henny Pratiwi (2016) menunjukkan variabel budaya kerja yang mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap motivasi kerja dari pegawai PT. Admiral Lines Belawan. Siti Nurhasanah (2018) mengemukakan dalam hasil penelitiannya bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini memberikan indikasi mengenai peningkatan budaya kerja dalam perusahaan menyebabkan motivasi dari pegawai akan meningkat dan terdorong untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Atas dasar penelitian-penelitian yang telah dikemukakan di atas hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H1: Budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z)

Efektivitas Pelatihan (X_2) dan Motivasi Kerja (Z)

Isnaini Oktaverina dan H. Fuad Nashori menyimpulkan bahwa efektivitas pelatihan efikasi diri dapat meningkatkan motivasi. Semakin tinggi efikasi diri individu, semakin makin individu percaya akan kemampuannya untuk berhasil dalam menjalankan tugas dan akan berusaha keras dalam menghadapi tantangan yang ada. Lia Sri Lestari (2013) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas pelatihan akuntansi Carina Megasari (2014) menyatakan bahwa dalam penelitiannya efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Surabaya. Panandrang Hasan *et al.* (2017) menunjukkan dalam penelitian bahwa efektivitas pelatihan adversity quotient berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi siswa. Roosyida *et al.* (2018) menyatakan dalam penelitiannya bahwa efektivitas pelatihan efikasi diri dapat meningkatkan motivasi berwirausaha. Vera Firdaus dan Hisbiyatul Hasanah (2018) menyatakan bahwa pelatihan kewirausahaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berwirausaha.

H2: Efektivitas pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z)

Budaya Organisasi (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y)

Ni Putu Pratiwi Irmayanthi dan Ida Bagus Ketut Surya (2020) menyatakan dalam penelitiannya mengenai budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan pembuktian dengan semakin kuatnya budaya organisasi yang dimiliki, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Alivian Ayu Sagita, Heru Susilo, dan Muhammad Cahyo W.S. (2018) memberikan kesimpulan dalam penelitiannya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pegawai yang sudah memiliki budaya organisasi yang tinggi akan selalu termotivasi untuk bekerja lebih baik, sehingga akan menunjukkan performansi dan hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang pada akhirnya akan berdampak peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Mohamad Ludvi Rakhmawan, Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhana (2016) menyatakan dalam penelitiannya mengenai budaya kerja yang memiliki pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan PT. Semen Indonesia, Tbk. Penerapan budaya kerja yang semakin baik akan berdampak pada semakin baiknya karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Penelitian juga didukung oleh Rasmulia Sembiring dan Winarto (2020) bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Atas dasar penelitian-penelitian yang telah dikemukakan di atas hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H3: Budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Motivasi Kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y)

Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayoman (2018) menunjukkan dalam penelitian yang mereka lakukan bahwa motivasi kerja dapat menghasilkan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan indikasi bahwa motivasi kerja yang semakin baik dari karyawan, misalnya diberikan keleluasan untuk berusaha maksimal dalam bekerja, mempunyai kemandirian, dan tanggung jawab dalam pekerjaan akan menyebabkan meningkatnya dorongan yang kuat dalam peningkatan kinerja karyawan pada perusahaannya. Natalia Susanto (2019) menyatakan dalam penelitiannya

bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Motivasi kerja yang semakin baik akan memberikan dampak kepada karyawan untuk terus mengembangkan dirinya sehingga terus terpacu dalam usaha menyelesaikan tugas dengan semakin baik yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Dori Sandra Yudistira dan Febsri Susanti (2019) membuktikan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan semakin kuatnya motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap individu karyawan akan menyebabkan karyawan tersebut akan bekerja dan menjalankan tugasnya semakin baik pula yang akan meningkatkan kinerja karyawan pada akhirnya. Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) memberikan penjelasan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Atas dasar penelitian-penelitian yang telah dikemukakan di atas hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H4: Motivasi kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Efektivitas pelatihan (X₂) dan kinerja karyawan (Y)

Pitha Dinza Pamelia (2019) dalam penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa efektivitas pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Anisah (2017) dalam penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa efektivitas pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Awali, Haryadi, dan Adi Indrayanto (2018) dalam penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa efektivitas pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stefanie Santoso *et al.* (2018) dalam penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa efektivitas pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Atas dasar penelitian-penelitian yang telah dikemukakan di atas hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H5: Efektivitas pelatihan (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hubungan antar variabel di atas terkait dengan budaya kerja, efektivitas pelatihan, dan kinerja karyawan. Maka bisa diajukan kerangka model konseptual penelitian berikut ini:

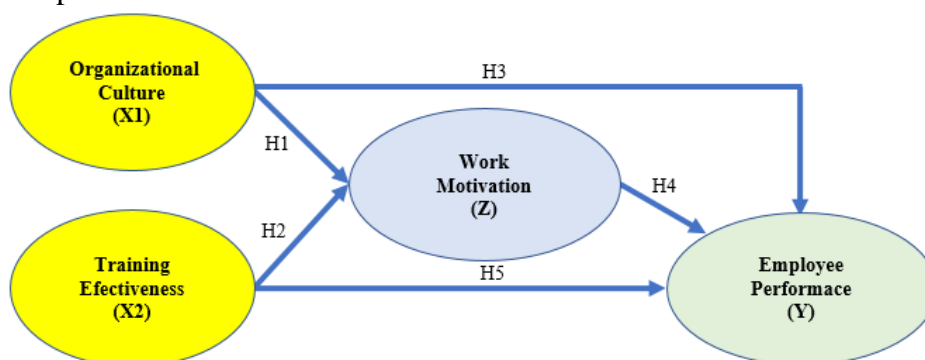


Figure 1. Empirical Research Method

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di perusahaan manufaktur. Data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan cara survei melalui penyebaran kuesioner. Teknik

pengumpulan data dilakukan dengan purposive sampling. Sebanyak 100 sampel digunakan untuk menguji lima (5) hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Semua item diukur dengan menggunakan skala Likert 1 (sangat tidak setuju) sampai 10 (sangat setuju). Model yang dipergunakan dalam penelitian adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan bantuan SmartPLS 3.2.9 dalam pengolahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut disajikan hasil perhitungan dari pengolahan data dengan menggunakan software SmartPLS:

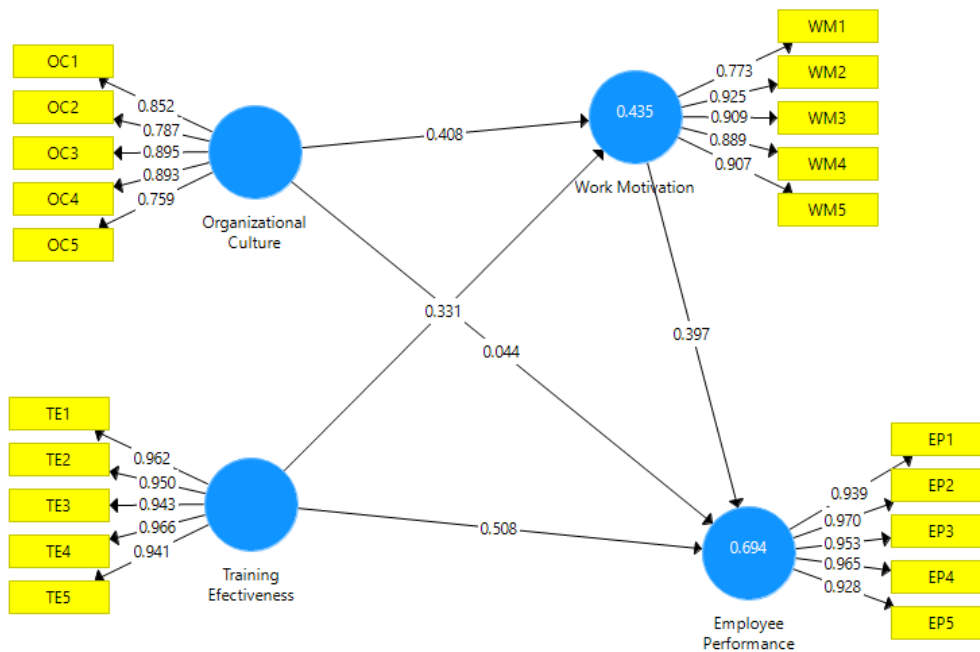


Figure 2. The Results of Full Model Analysis

Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan evaluasi terhadap model, outlier model, dan inner model.

A. Evaluation Model

Table 1. Goodness of Fit

CONSTRUCT	Estimate β_i	Cut of Value	Summary	CONSTRUCT	Estimate β_i	Cut of Value	Summary
OC				WM			
OC1	0.852	>0.7	Valid	WM1	0.773	>0.7	Valid
OC2	0.787	>0.7	Valid	WM2	0.925	>0.7	Valid
OC3	0.895	>0.7	Valid	WM3	0.909	>0.7	Valid
OC4	0.893	>0.7	Valid	WM4	0.889	>0.7	Valid
OC5	0.759	>0.7	Valid	WM5	0.907	>0.7	Valid
TE				EP			
TE1	0.962	>0.7	Valid	EP1	0.939	>0.7	Valid
TE2	0.950	>0.7	Valid	EP2	0.970	>0.7	Valid
TE3	0.943	>0.7	Valid	EP3	0.953	>0.7	Valid
TE4	0.966	>0.7	Valid	EP4	0.965	>0.7	Valid
TE5	0.941	>0.7	Valid	EP5	0.928	>0.7	Valid

Source: hasil pengolahan data SmartPLS dalam penelitian

Dari tabel 1. Dapat diketahui bahwa semua nilai loading factor dari setiap indikator mempunyai nilai ≥ 0.7 , hal ini menunjukkan bahwa model adalah fit untuk dipergunakan dan tidak ada indikator yang dibuang.

B. Evaluation Outer Model

Table 2. Validity and Reliability Test

CONSTRUCT	Estimate β_1	β^2	Error $=1-\beta^2$	AVE	Cut of Value	Summary	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Cut of Value	Summary	R ²
OC				0.704	≥ 0.5	Valid	0.922	0.895	≥ 0.7	Reliable	-
OC1 <--- BK	0.852	0.726	0.274								
OC2 <--- BK	0.787	0.619	0.381								
OC3 <--- BK	0.895	0.801	0.199								
OC4 <--- BK	0.893	0.797	0.203								
OC5 <--- BK	0.759	0.575	0.425								
Σ	4.185	3.518	1.482								
TE				0.907	≥ 0.5	Valid	0.980	0.974	≥ 0.7	Reliable	-
TE1 <--- EP	0.962	0.925	0.075								
TE2 <--- EP	0.950	0.903	0.097								
TE3 <--- EP	0.943	0.888	0.112								
TE4 <--- EP	0.966	0.933	0.067								
TE5 <--- EP	0.941	0.885	0.115								
Σ	4.761	4.534	0.466								
WM				0.778	≥ 0.5	Valid	0.946	0.927	≥ 0.7	Reliable	0.43
WM1 <--- KP	0.773	0.597	0.403								
WM2 <--- KP	0.925	0.855	0.145								
WM3 <--- KP	0.909	0.825	0.175								
WM4 <--- KP	0.889	0.790	0.210								
WM5 <--- KP	0.907	0.822	0.178								
Σ	4.402	3.890	1.110								
EP				0.905	≥ 0.5	Valid	0.979	0.974	≥ 0.7	Reliable	0.694
EP1 <--- MK	0.939	0.882	0.118								
EP2 <--- MK	0.970	0.942	0.058								
EP3 <--- MK	0.953	0.909	0.091								
EP4 <--- MK	0.965	0.931	0.069								
EP5 <--- MK	0.928	0.861	0.139								
Σ	4.755	4.524	0.476								

Source: hasil pengolahan data SmartPLS dalam penelitian

Table 3. AVE, SQRT, CR, CA, and R

CONSTRUCT	AVE	SQRT AVE	CR	CA	R
Organizational Culture	0.704	0.839	0.922	0.895	-
Training Efectiveness	0.907	0.952	0.980	0.974	-
Work Motivation	0.778	0.882	0.946	0.927	0.435
Employee performance	0.905	0.951	0.979	0.974	0.694

Source: hasil pengolahan data SmartPLS dalam penelitian

Table 4. Construct Correlations

CONSTRUCT	Organizational Culture	Training Efectiveness	Work Motivation	Employee performance
Organizational Culture	0.839			
Training Efectiveness	0.588	0.952		
Work Motivation	0.603	0.571	0.882	
Employee performance	0.581	0.760	0.713	0.951

Source: hasil pengolahan data SmartPLS dalam penelitian

Dari tabel 3. dapat diketahui bahwa nilai AVE diatas 0.5 sehingga dapat dinyatakan bahwa konstruk mempunyai convergent validity yang valid. Kemudian dari tabel 4. nilai SQRT > construct correlations sehingga dapat dinyatakan bahwa konstruk mempunyai discriminant validity yang valid. Kemudian nilai CR dan CA ≥ 0.7 sehingga dapat dinyatakan bahwa konstruk mempunyai reliability yang sangat baik.

C. Evaluation Outer Model

Table 5. Direct Effects

Direct Effects				Original Sample
1	Organizational Culture	--->	Work Motivation	0.408
2	Training Efectiveness	--->	Work Motivation	0.331
3	Organizational Culture	--->	Employee performance	0.044
4	Work Motivation	--->	Employee performance	0.397
5	Training Efectiveness	--->	Employee performance	0.508

Source: hasil pengolahan data SmartPLS dalam penelitian

Table 6. Indirect Effects

Indirect Effects					Original Sample	
Independent		Intervening		Dependent		
1	Organizational Culture	--->	Work Motivation	--->	Employee performance	0.162
2	Training Efectiveness	--->	Work Motivation	--->	Employee performance	0.131

Source: hasil pengolahan data SmartPLS dalam penelitian

Table 7. Direct Effects, Indirect Effects, and Total Effects

Direct Effects, Indirect Effects, and Total Effects					Original Sample			
Independent		Intervening		Dependent	Direct	Indirect	Total	
1	Organizational Culture	--->		--->	Work Motivation	0.408	0.000	0.408
2	Training Efectiveness	--->		--->	Work Motivation	0.331	0.000	0.331
3	Organizational Culture	--->		--->	Employee performance	0.044	0.162	0.205
4	Work Motivation	--->		--->	Employee performance	0.397	0.000	0.397
5	Training Efectiveness	--->		--->	Employee performance	0.508	0.131	0.639

Source: hasil pengolahan data SmartPLS dalam penelitian

Table 8. Research Hypothesis Test

C Inner Model											
No	Pengaruh Langsung		Sample Mean (M)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values	Cut of Value Signifikan		Evaluation	Hypotesis	Summary	
1	Organizational Culture	--->	Work Motivation	0.397	3.701	0.000	C.R. > 1.96	PValue < 0.05	Positive Significant	H1	Supported
2	Training Efectiveness	--->	Work Motivation	0.342	2.409	0.018	C.R. > 1.96	PValue < 0.05	Positive Significant	H2	Supported
3	Organizational Culture	--->	Employee performance	0.068	0.515	0.608	C.R. > 1.96	PValue < 0.05	Positive Not Significant	H3	Rejected
4	Work Motivation	--->	Employee performance	0.387	3.261	0.002	C.R. > 1.96	PValue < 0.05	Positive Significant	H4	Supported
5	Training Efectiveness	--->	Employee performance	0.502	3.175	0.002	C.R. > 1.96	PValue < 0.05	Positive Significant	H5	Supported

1. Pengujian Hipotesis 1

H1: Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Parameter sample mean pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0.397. Nilai T Statistics sebesar $3.701 \geq 1.967$ atau nilai P Value sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Karena itu H1

diterima dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian **hipotesis 1 didukung**.

2. Pengujian Hipotesis 2

H2: Efektivitas pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Parameter sample mean pengaruh efektivitas pelatihan terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0.342. Nilai T Statistics sebesar $2.400 \geq 1.967$ atau nilai P sebesar $0.018 \leq 0.05$, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Karena itu H2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelatihan secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian **hipotesis 2 didukung**.

3. Pengujian Hipotesis 3

H3: Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Parameter sample mean pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.068. Nilai T Statistics sebesar $0.515 \leq 1.967$ atau nilai P sebesar $0.608 \geq 0.05$, sehingga hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Karena itu H3 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian **hipotesis 3 tidak didukung**.

4. Pengujian Hipotesis 4

H5: Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Parameter sample mean pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.502. Nilai T Statistics sebesar $3.281 \geq 1.967$ atau nilai P sebesar $0.002 \leq 0.05$, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Karena itu H4 diterima dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian **hipotesis 4 didukung**.

5. Pengujian Hipotesis 5

H6: Efektivitas Pelatihan 5S mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Parameter sample mean pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.068. Nilai T Statistics sebesar $3.175 \geq 1.967$ atau nilai P sebesar $0.002 \leq 0.05$, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Karena itu H5 diterima dan dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelatihan secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian **hipotesis 5 didukung**.

KESIMPULAN

Adapun pengujian hipotesis dengan cara statistik terhadap pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dari kesimpulan tersebut berdasarkan nilai T Statistics sebesar $3.701 \geq 1.967$ atau nilai P Value sebesar $0.000 \leq 0.05$. Artinya budaya organisasi semakin tinggi, maka motivasi kerja meningkat.

2. Efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dari kesimpulan tersebut berdasarkan nilai T Statistics sebesar $2.400 \geq 1.967$ atau nilai P sebesar $0.000 \leq 0.05$. Artinya efektivitas pelatihan semakin tinggi, maka motivasi kerja meningkat.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan tersebut berdasarkan nilai T Statistics sebesar $0.515 \leq 1.967$ atau nilai P Value sebesar $0.608 \geq 0.05$. Artinya budaya organisasi semakin tinggi, maka kinerja karyawan tidak meningkat.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan tersebut berdasarkan T Statistics sebesar $3.281 \geq 1.967$ atau nilai P sebesar $0.002 \leq 0.05$. Artinya motivasi kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan meningkat.
5. Efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan tersebut berdasarkan nilai T Statistics sebesar $3.175 \geq 1.967$ atau nilai P sebesar $0.002 \leq 0.05$. Artinya efektivitas pelatihan semakin meningkat, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

IMPLIKASI

Hasil penelitian mempunyai implikasi atas kebijakan manajerial. Hasil penelitian bisa dipergunakan perihal pedoman bagi manajemen dalam usaha menetapkan skala utama ketetapan apa yang lebih dilakukan terlebih dahulu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengaruh langsung, tidak langsung, dan total koefisien jalur ditemukan efektivitas pelatihan adalah faktor yang positif dan dominan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu manajemen bisa menetapkan atau merancang skala utama kebijakan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Menerapkan program pelatihan bagi karyawan yang baik dan terencana dengan melakukan evaluasi secara regular secara menyeluruh di setiap divisi.
2. Memasukkan keikutsertaan pelatihan karyawan sebagai salah satu *Key Performance Indikator* karyawan yang nantinya akan mempunyai dampak financial bagi karyawan itu sendiri.
3. Memberikan motivasi kerja secara regular dan berkesinambungan kepada karyawan yang berkaitan dengan manfaat mengikuti program pelatihan baik untuk meningkatkan hard skill maupun soft skill.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Suryana H. 2016. The Effect of Competency, Motivation, and Organizational Culture on The Employee Performance at The Jayakarta Hotel, Bandung, Indonesia. *Journal of Business on Hospitality and Tourism*. 2(1): 136-146.
- Ahmed, Riaz dan Vittal S. Anantatmula. 2017. Empirical Study of Project Managers Leadership Competence and Project Performance. *Engineering Management Journal*.
- Amin, Muslim. 2013. The impact of human resource management practices on performance Evidence from a Public University. *The TQM Journal*. 26(2): 125-142.
- Ali, Bahadur Soomro dan Naimatullah Shah. 2019. Determining The Impact of Entrepreneurial Orientation and Organizational Culture on Job Satisfaction,

- Organizational Commitment, and Employee's Performance. *South Asian Journal Of Business Studies*. 8(3): 266-282.
- Al-Sada, Maryam., Bader Al-Esmael., and Mohd. Nishat Faisal. 2017. Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*. 12(2).
- Alrowwad, Ala'aldin. Shadi Habis Abualoush., dan Ra'ed Masa'deh. 2019. Innovation and Intellectual Capital as Intermediary Variables among Transformational Leadership, Transactional Leadership, and Organizational Performance. *Journal Of Management Development*. 39(2): 196-222.
- Anaticia, Luwes. 2018. Pengaruh Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. *Skripsi*. Banda Aceh: UIN Ar-Raniry
- Anisah. 2017. Pengaruh Efektivitas Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Keorganisasian serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Jambi. *Jurnal of Economics and Business*. 1(1).
- Aprillia, Arum Charismi. Mochammas Djudi., dan Ika Ruhana. 2016. Analisis Efektivitas Pelatihan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 38(2).
- Ardyan, Elia dan Olivia T. Putri. 2016. Dampak Positif Seorang Wirausaha yang Memiliki Kompetensi Kewirausahaan pada Kesuksesan Inovasi Produk dan Kinerja Bisnis. *Jurnal Kewirausahaan dan Usaha Kecil Menengah*.
- Asbari, Masduki. Priyono Budi Santoso., dan Agus Purwanto. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Organisasi terhadap Perilaku Kinerja Inovatif pada Industri 4.0. *Jurnal UPB*. 8(1).
- Ayu, Alinvia Sagita. Heru Susilo., dan Muhammad Cahyo W.S. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi pada PT. Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Ayu, Ida Indah Giantari dan I Gede Riana. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Ayu, Ida Oka Martini *et al.* 2017. The Influence of Competency in Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *Journal of Business and Management*. 20(2).
- Dama, Jihanti dan Imelda W.J. Ogi. 2018. Pengaruh Inovasi dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA*. 6(1).
- Devi, Adella Hardiani dan Arik Prasetya. 2018. Pengaruh Kepercayaan Organisasional dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 61(3).
- Dhanjibhai, Amitkumar Makwana dan Gajanan Shankarrao Patange. 2019. Strategic Implementation of 5S and Its Effect on Productivity of Plastic Machinery Manufacturing Company. *Australian Journal of Mechanical Engineering*.
- Dhyana, Ryani Parashakti., Mochamad Rizki., dan Lisnatiawati Saragih. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformational dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia). *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*.

- Diamantidis, Anastasios dan Prodromos Chatzoglou. 2018. Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Dinza, Pitha Pameilia. 2019. Pengaruh Efektivitas Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Purna Baja Harsco. *E-Proceeding of Management*. 6(1).
- Dirani, Khalil M. et al. 2020. Leadership Competencies and The Essential Role of Human Resource Development in Times of Crisis: A Response to Covid-19 Pandemic. *Human Resource Development International*. 23(4): 380-394.
- Elyanti, Nova. 2017. Determinan Perilaku 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) Pada Perawat Kelas III di RSUD Pasar Rebo Jakarta Tahun 2017. *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Ernawati. 2017. Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Management & Project Engineering di Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*. 8(2).
- Erniwati, Mansyur Ramly and Roslina Alam. 2020. Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction at Employee Performance. *Point of View Research Accounting and Auditing*.
- Ezzeddine, Rayan and Malak Aoun. 2020. The Effect of 5S on Employee Performance: An Empirical Study among Lebanese Hospitals. *International Business and Accounting Research Journal*. 4(1).
- Fajrin, Verawati. 2019. Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Falola, H.O., A.O. Osibanjo dan S.I. Ojo. 2014. Effectiveness of Training and Development on Employee's Performance and Organization Competitiveness in The Nigerian Banking Industry. *Bulletin of The Transilvania University of Brasov. Economic Sciences*. 7(1).
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fernandes, Adji and Haris Mupa. 2018. The effect of organization culture and technology on motivation, knowledge asset, and knowledge management. *International Journal of Law and Management*.
- Gede, I Riana et al. 2020. Human Resource Management in Promoting Innovation and Organizational Performance. *Problem and Perspectives in Management*. 18(1).
- Xiaoyu Guan, Stephen Frenkel. 2018. How perceptions of training impact employee performance: Evidence from two Chinese manufacturing firms.
- Gillies, Donald. 2015. *Human Capital Theory in Education*. University of the West Scotland.
- Harwiki, Wiwiek. 2016. The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour, and Employee Performance in Women Cooperatives. *Social and Behavioral Sciences*.
- Haryono, Siswoyo. 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Harza, Fakhrihan Maulana., Djamhur Hamid., dan Yuniadi Mayoan Reni. 2015. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 2(2).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bandung : Bumi Aksara.

- Hernandes, Miguel Espallardo., Fabian Osorio Tinoco., dan Augusto Rodriguez Orejuela. 2017. Improving Firm Performance through Inter-organizational Collaborative Innovations: The Key Mediating Role of The Employee's Job-related Attitudes. *Manajemen Decision*.
- Hussain, Zahid Bhat. 2013. Impact of Training on Employee Performance: A Study of Retail Banking Sector in India. Department of Business and Financial Studies University of Kashmir. *Research Papper*. 3(6).
- Ibrahim, Rosli., Ali Boerhannoeddin., and Kazeem Kayode Bakare. 2017. The Effect of Soft Skills and Training Methodology on Employee Performance. *Europe Journal of Training and Development*.
- Indra, Darma Cipta. 2018. Analisa Efisiensi Pengendalian Bahan Baku Tinline Coil Produk Kaleng Bear Brand dengan Metode EQQ pada PT. Indonesia Multi Colour Printing-Krian Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17)*. 23(2).
- Japhet, Nnaeto Olusadum and Ndoh Juliet Anulika. 2018. Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal Collage of Education. *Journal of Management and Strategy*. 9(1).
- Julhanif, Alif. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Inovatif dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. *Skripsi*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Kasmiati. 2018. Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se Kota Makassar. *Disertasi*. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Ketut, I Andika Widyaputra dan A.A. Sagung Kartika Dewi. 2018. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 7(1).
- Khaled N.A. 2016. The Effectiveness of The Training Programs on Employees Performance: An Empirical Study at Private Sector Companies in Saudi Arabia. *Dar Al Uloom University*. 4(9): 1-23.
- Lu, Kangyin., Jinxia Zhu., dan Haijun Bao. 2015. High-Performance Human Resource Management and Firm Performance: The Mediating Role of Innovation in China. *Industrial Management & Data System*. 115(2): 353-382.
- Ludvi Rakhmawan, Mohamad., Hamidah Nayati Utami., dan Ika Ruhana. 2019. Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 35(2).
- Lusri, Lidia dan Hotlan Siagian. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Program Manajemen Bisnis*.
- Maamari, Bassem E. dan Adel Saheb. 2018. How Organizational and Leadership Style Affect Employee's Performance of Genders". *International Journal of Organizational Analysis*. 26(4): 630-651.
- Made, Ni Satya Utami dan Yenny Verawati. 2019. Organization Culture as Determiner of Employee Performance Improvement with Work Motivation as Mediation Variable. *IJSEGCE*. 2(3).
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Maryani, Edna *et al.* 2020. Do Gemba Kaizen and 5S Reinforce Medical Equipment Manufacturing Performance. *European Journal of Molecular & Clinic Medicine*. 7(7).
- Nana, Frank Kweku Otoo. 2019. Human Resource Development (HRD) Practices and Banking Industry Effectiveness: The Mediating Role Of Employee Competencies. *Europen Journal of Training and Development*.
- Nawawi, Hadari. 2017. *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazar, Fuad., Endang Siti Astuti., dan Muhammad Faisal Riza 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Nazarian, Alireza., Peter Atkonson., dan Pantea Foroudi. 2017. Influence of National Culture and Balanced Organizational Culture on The Hotel Industry's Performace. *International Journal of Hospitality Management*.
- Nkiru *et al.* 2019 Effect of Organizational Culture on Employee Performance in Selected Deposit Money Banks in Enugu State. *Journal of Economics and Business*.
- Nurun, Md. Nabi, *et al.* 2015. 5S, Kaizen and Organization Performance: Examining The Relationship and Level of Implementation Using Rasch Model in Malaysian Automotive Company. *International Academic Research Journal*.
- Nusari, Mohammed, *et al.* 2018. The Impact of Project Management Assets and Organizational Culture on Employee Performance International. *Journal of Management and Human Science (IJMHS)*.
- Paramita, Erna., Prihatin Lumbanraja., dan Yeni Absah. 2020. The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfication as a Moderating Variable. *International Journal of Research and Review*. 7(3).
- Pawirosumanto, Suharno., Purwanto Katijan Sarjana., dan Rachmad Gunawan. 2017. The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Jobs Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resort. *International Journal of Law and Management*.
- Pratiwi, Henny. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PT. Admiral Lines Belawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*. 5(2).
- Puger, Rangga., Djahmur Hamid., dan Arik Prasetya. 2014. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan-Lawang). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 15(2).
- Putu, Ni Pratiwi Irmayanthi dan Ida Bagus Ketut Surya. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Quality of Work Life dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 9(4).
- Rahayu, Kurniasih Panti. 2010. Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Mahkamah Konstitusi. *Disertasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Ramadhan, Danang. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 50(3).
- Ricotta, Anthony G., Susan K. Fan., dan Rocky J. Dwyer. 2019. How Artistic Dierctors Motivate The Consistency of Artist Performance. *Art and The Market*. 9(2).

- Rochmawati, Yeni Dwi. 2014. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Jatim Cabang Lumajang. Jember: UNEJ.
- Rodriguez, Joel and Kelley Walters. 2017. The Importance of Training and Development in Employee Performance and Evaluation. *International Journal*.
- Sabuhari, Rahmat *et al.* 2020. The Effect of Human Resource Flexibility, Employee Competency, Organizational Culture Adaptation and Job Satisfaction on Employee Performace. *Management Science Letters*.
- Saud, Mohameed and Khaled Odeh. 2018. The Mediating Role of Authentic Leadership Between The Relationship of Employee Training and Employee Performance. *Management Science Letters*.
- Sembiring, Rasmulia dan Winarto. 2020. Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perawat di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah Methonomi*. 6(1).
- Septia, Hapy Nugraheni dan Bulan Prabawi. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurusan Administrasi Bisnis*.
- Sihombing, Sahat *et al.* 2018. The Effect of Servant Leadership to Rewards, Organizational Culture, and Its Implication to Employee's Performance. *International Journal of Law and Management*.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suharnomo dan Fathyah Hashim. 2019. Differences in Organization Citizenship Behavior between "Serumpun" Countries (Indonesia – Malaysia).
- Sutoro. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wayan, I Sutya Edy Kumara dan I Wayan Mudiarta Utama. 2016. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 5(3).
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, Sri Hastini dan Lutfi Djoko D. 2019. *Budaya Kerja*. Depok: Indie Publishing.
- Widyasari, Reni., M.Djudi Mukzam., dan Arik Prasetya. 2014. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 2(2).
- Wilderom, Celeste P.M., Peter T. Van Den Berg., and Uco J. Wiersma. 2012. A Longitudinal of The Effects of Charismatic Leadership and Organizational Culture on Objective and Perceived Corporate Performance. 23(5): 835-848.
- Yousaf, Amna., Huadong Yang., and Karin Sanders. 2014. Effects of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Task and Contextual Performance of Pakistani Professionals: The Mediating Role of Commitment foci. *Journal of Managerial Psychology*. 30(2): 133-150.