
Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Synergy Via Online (SVO) Di Jakarta Barat

Hilda Tati¹, Iskandar Zulkarnain²

Universitas pamulang, tangerang selatan, indonesia

hildatati@gmail.com, dosen01748@unpam.ac.id

(Diterima: ; Direvisi: ; Dipublikasikan:)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada *Synergy Via Online* (SVO) di Jakarta Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif deskriptif dan Teknik sampling jenuh dengan populasi dan sampel sebanyak 63 responden. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi (X_1) dengan persamaan regresi $Y = 10,590 + 0,709X_1$ yang dapat diartikan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Nilai hasil koefisien korelasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berada pada tingkat 0,738 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat. Hasil analisis koefisien Determinasi yang di uji secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 0,544 atau sebesar 54,4% sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,532 > 1,999$) dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pada *Synergy Via Online* (SVO) di Jakarta Barat. Hasil penelitian ini adalah pelatihan (X_2) dengan persamaan regresi $Y = 4,596 + 0,769X_2$ yang dapat diartikan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Nilai hasil koefisien korelasi pelatihan terhadap kinerja karyawan berada pada tingkat 0,847 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat. Hasil analisis koefisien Determinasi yang di uji secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 0,717 atau sebesar 71,7% sedangkan sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($12,431 > 1,999$) dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Pada *Synergy Via Online* (SVO) di Jakarta Barat. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi (X_1) dan pelatihan (X_2) dengan persamaan regresi $Y = 2,645 + 0,240X_1 + 0,602X_2$ yang dapat diartikan budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Nilai hasil koefisien korelasi budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berada pada tingkat 0,863 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat. Hasil analisis koefisien Determinasi yang di uji secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 0,746 atau sebesar 74,6% sedangkan sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis secara parsial atau simultan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($87,907 > 3,15$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a Diterima, artinya budaya organisasi (X_1) dan pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the partial and simultaneous influence of organizational culture and training on employee performance at Synergy Via Online (SVO) in West Jakarta. The method used in this study is quantitative with a descriptive associative approach and saturated sampling technique with a population and sample of 63 respondents. The results of this study are organizational culture (X_1), with a regression equation of $Y = 10,590 + 0,709X_1$ which can be interpreted as having a positive influence on employee performance, the correlation coefficient value of organizational culture on employee performance is at the level of 0,738, so the level of correlation between variables is interpreted as Strong. The results of the analysis of the coefficient of determination tested together have an influence of 0,544 or 54,4%, while the remaining 45,6%

is influenced by other factors, The hypothesis test obtained a value of X_1 t count $> t$ table or $(8,532 > 1,999)$ and the value (sig) $0,000 < 0,05$ thus shows that there is a positive and significant partial influence between organizational culture on employee performance Synergy Via Online (SVO) in West Jakarta, The results of this study are training (X_2) with a regression equation of $Y = 4,596 + 0,769X_2$ which can be interpreted as training has a positive effect on employee performance, the value of the correlation coefficient of training on employee performance is at the level of 0,847, so the level of correlation between variables is interpreted as very strong, The results of the analysis of the coefficient of determination that were tested together have an influence of 0,717 or 71,7% while the remaining 28,9% is influenced by other factors, The hypothesis test obtained the value of X_2 t count $> t$ table or $(12,431 > 1,999)$ and the value (sig) $0,000 < 0,05$ thus shows that there is a positive and significant partial influence between training on employee performance Synergy Via Online (SVO) in West Jakarta, The results of this study are organizational culture (X_1) and training (X_2) with the regression equation $Y = 2,645 + 0,240X_1 + 0,602X_2$ which can be interpreted as organizational culture and training has a positive effect on employee performance, the correlation coefficient value of organizational culture and training on employee performance is at the level of 0,863, then the level of correlation between variables is interpreted as very strong, The results of the analysis of the coefficient of determination tested together have an influence of 0,746 or 74,6% while the remaining 25,4% is influenced by other factors, Partial or simultaneous hypothesis testing obtained f count $> f$ table $(87,907 > 3,15)$ and significant $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) then H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted, meaning that organizational culture (X_1) and training (X_2) has a positive and significant effect on employee performance,

Keywords: Organizational Culture, Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang semakin pesat, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Persaingan bisnis yang semakin ketat di tingkat global menuntut perusahaan untuk memiliki sistem manajemen yang efektif dalam mengelola karyawan agar mampu bekerja secara produktif, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Organisasi di seluruh dunia kini menyadari bahwa kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada bagaimana sistem manajemen mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang efektif, serta pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Secara global, perusahaan-perusahaan terkemuka seperti Google, Amazon, dan Microsoft telah membuktikan bahwa penerapan manajemen modern yang berbasis pada pengembangan kompetensi, pelatihan berkelanjutan, serta sistem penilaian kinerja yang transparan dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Praktik manajemen yang humanis dan adaptif terhadap perkembangan teknologi terbukti mampu menciptakan budaya kerja yang positif dan meningkatkan daya saing perusahaan di pasar internasional.

Di tingkat nasional, perusahaan-perusahaan di Indonesia juga mulai menerapkan prinsip manajemen modern untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan seperti *performance-based management*, *employee engagement*, serta digitalisasi sistem kerja menjadi strategi penting dalam menghadapi perubahan dunia kerja yang cepat. Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan juga terus mendorong peningkatan kualitas tenaga kerja melalui berbagai program pelatihan dan sertifikasi kompetensi agar mampu bersaing di pasar global.

Salah satu perusahaan yang menerapkan prinsip manajemen modern di tingkat nasional adalah *Synergy Via Online* (SVO) yang berlokasi di Jakarta Barat. SVO merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran digital dan sistem *dropship online*, yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan mentoring berbasis teknologi. Dalam menjalankan aktivitasnya, SVO menerapkan sistem manajemen yang berorientasi pada pengembangan keterampilan, motivasi, dan tanggung jawab karyawan agar dapat memberikan kinerja terbaik dalam menghadapi persaingan industri digital yang semakin ketat.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan *Synergy Via Online* (SVO) Jakarta Barat
Tahun 2021–2024

No	Komponen Penilaian	Tahun					Keterangan
		KPI (%) 2021	KPI (%) 2022	KPI (%) 2023	KPI (%) 2024	Rata-Rata (%)	
1	Kualitas Kerja	85	88	82	77	83	Mengalami penurunan akibat ketidaktepatan dan kelelahan kerja
	Ketepatan, kerapian, dan hasil kerja sesuai standar perusahaan						
2	Kuantitas Kerja	87	89	84	79	85	Penurunan disebabkan peningkatan beban kerja tanpa dukungan SDM tambahan
	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai target waktu						
3	Tanggung Jawab	90	88	83	80	85	Penurunan karena menurunnya motivasi dan kepemimpinan yang kurang optimal
	Kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai peran						
4	Kerja Sama	88	86	81	78	83	Menurun akibat kurangnya pelatihan teamwork dan komunikasi internal
	Kemampuan bekerja dalam tim, berkoordinasi, dan berkomunikasi efektif						
5	Inisiatif	84	82	77	72	79	Terendah karena budaya organisasi belum sepenuhnya mendukung inovasi
	Kemampuan mengambil langkah atau ide baru tanpa menunggu perintah						

Sumber : *Synergy Via Online* (SVO) Jakarta Barat (2025)

Berdasarkan tabel 1.1 data kinerja 83 karyawan *Synergy Via Online* (SVO) di Jakarta Barat selama periode 2021–2024, terlihat adanya tren penurunan kinerja secara keseluruhan dari 83,9% menjadi 76,4%. Penurunan paling signifikan terjadi pada indikator inisiatif dan kualitas kerja, yang menunjukkan bahwa karyawan semakin bergantung pada instruksi atasan dan kurang terdorong untuk berinovasi.

Fenomena ini berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu budaya organisasi dan pelatihan. Budaya kerja di SVO masih bersifat hierarkis sehingga belum sepenuhnya mendorong keterbukaan

ide dan kreativitas karyawan. Sementara itu, program pelatihan internal belum dijalankan secara rutin dan menyeluruh untuk seluruh divisi, sehingga tidak semua karyawan memiliki kemampuan adaptif terhadap perubahan teknologi digital dan strategi pemasaran baru.

Kondisi tersebut berdampak langsung pada penurunan motivasi kerja, kurangnya tanggung jawab individu, dan lemahnya sinergi antar tim, yang pada akhirnya menurunkan performa perusahaan.

Untuk mengatasinya, manajemen SVO perlu memperkuat sistem pelatihan berkelanjutan (*continuous learning*), melakukan evaluasi budaya organisasi agar lebih terbuka terhadap inovasi, serta menerapkan sistem penghargaan berbasis kinerja. Dengan langkah tersebut, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat kembali secara signifikan di tahun-tahun mendatang.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada *Synergy Via Online* (SVO) di Jakarta Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada *Synergy Via Online* (SVO) di Jakarta Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada *Synergy Via Online* (SVO) di Jakarta Barat?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen memiliki kegiatan memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan, dan mengembangkan.

Manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Marno Dalam Husaini dan Fitria (2019: 45).

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua konsep yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Sebagaimana dijelaskan diatas dapat disimpulkan secara singkat bahwa manajemen adalah ilmu seni yang mengatur proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari: Rekrutmen, Seleksi sumber daya manusia, Pengembangan sumber daya manusia, Pemeliharaan sumber daya manusia, dan Penggunaan sumber daya manusia. Ardana (2018:5).

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Sutrisno (2019:87).

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Dan juga menjadi contoh organisasi dengan untuk membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak untuk bisa mencapai tujuan. Robbins dalam Sudarmanto (2020:168)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas.

Sugiyono (2020:13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk melakukan penelitian yang akan dibahas maka metode yang akan dilakukan adalah deskriptif kuantitatif yang dilakukan dengan cara *survey*. Sebagaimana informasi yang dikumpulkan dari responden didapatkan dengan menggunakan kuesioner.

Penelitian *survey* adalah penelitian yang diambil dengan menggunakan sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan pokok. Alasan Penulis menggunakan metode ini karena unit yang dianalisa dalam penelitian ini adalah individu bukan masyarakat yang kemudian masing-masing individu dibandingkan.

Sedangkan alasan lainnya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada *Synergy Via Online* (SVO) di Jakarta Barat. Sebagai variabel independen pada penelitian ini adalah yang diberi lambang budaya organisasi (X1), pelatihan (X2) sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada karyawan Ruko Grogol Permai, Jl. Prof. Dr. Latumenten Blok C 27-28, Jakarta Barat 11460.

Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak di kenai generalisasi hasil penelitian (Sugiyono, 2020: 115). Populasi juga di definisikan sebagai keseluruhan objek penelitian. Populasi yang di maksud adalah seluruh karyawan *Synergy Via Online* (SVO) di Jakarta Barat sebanyak 63 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2020:117) sampel adalah sebagian dari populasi yang di pergunakan sebagai sumber data di dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang di gunakan mula-mula sampel jenuh dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua jumlah populasi digunakan sebagai sampel, hal ini di lakukan apabila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 populasi (Sugiyono 2020:85). Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

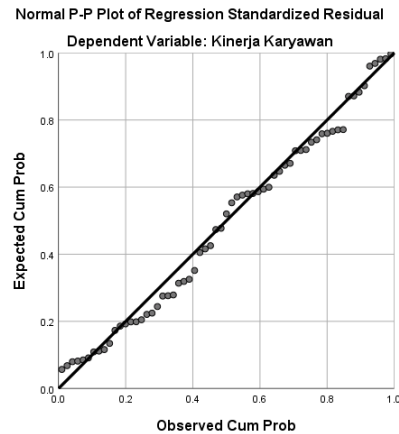
Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.12
Hasil Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.02536614
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.059

Test Statistic	,095
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.	

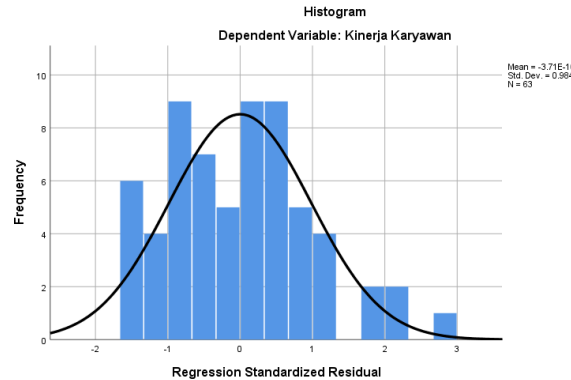
Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025



Gambar 4.2

Hasil Uji P-P Plot Multi Normalitas

Dari gambar diatas diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.



Sumber: Data diolah SPSS v.26

Gambar 4.3

Hasil Uji Pengujian Histogram

Berdasarkan gambar 4.3 hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.645	2.657		.996	.323		

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	Budaya Organisasi	,240	,092	,250	2,596	,012	,458	2,181
	Pelatihan	,602	,087	,663	6,893	,000	,458	2,181

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan VIF jika hanya menggunakan dua variabel independen pada penelitian maka dua variabel hasilnya tidak akan senilai. Hasil pengujian menunjukan untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan nilai tolerance sebesar 0,458, $0,458 > 0,10$ dengan nilai VIF untuk variabel budaya organisasi dan pelatihan sebesar 2,181, $2,181 > 0,10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Gleser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,725	1,426		,509	,613
	Budaya Organisasi	,012	,050	,047	,250	,804
	Pelatihan	,031	,047	,125	,664	,509

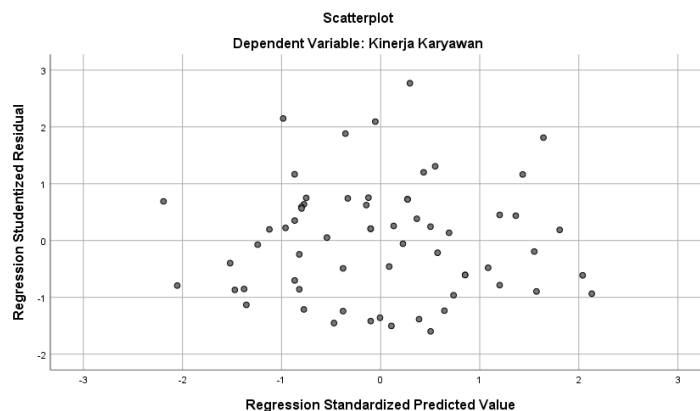
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X_1) yaitu $0,804 > 0,05$ arti nya tidak terjadi heteroskedastisitas, pelatihan (X_2) yaitu $0,509 > 0,05$ arti nya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatter plot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 26, Apabila pada Gambar 4.4 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar seJeka acak serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi, Ghazali (2019:139).



Gambar 4.4
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.15
Hasil Regresi Sederhana Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,590	3,178		3,332	,001
	Budaya Organisasi	,709	,083	,738	8,532	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.15 hasil analisis regresi linier sederhana antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai konstanta (*constant*) sebesar 10,590 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa ketika variabel budaya organisasi dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar sebesar 10,590. Nilai ini menggambarkan adanya faktor lain di luar budaya organisasi yang turut memengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,709 dengan nilai t hitung 8,532 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,709 satuan. Dengan kata lain, semakin baik penerapan budaya organisasi dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Nilai *Standardized Beta* sebesar 0,738 menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berada pada kategori kuat, sehingga variabel ini memiliki kontribusi besar dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan.

Tabel 4.16
Hasil Regresi Sederhana Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,596	2,666		1,724	,090
	Pelatihan	,769	,062	,847	12,431	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 4.16 hasil analisis regresi linier sederhana antara variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai konstanta (*constant*) sebesar 4,596 dengan nilai signifikansi $0,090 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa ketika variabel pelatihan dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar sebesar 4,596. Nilai ini menggambarkan adanya faktor lain di luar pelatihan yang turut memengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan sebesar 0,769 dengan nilai t hitung 12,431 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,769 satuan. Dengan kata lain, semakin baik penerapan pelatihan dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Nilai *Standardized Beta* sebesar 0,847 menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan berada pada kategori kuat, sehingga variabel ini memiliki kontribusi besar dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 4.17**
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,645	2,657		,996	,323
	Budaya Organisasi	,240	,092	,250	2,596	,012
	Pelatihan	,602	,087	,663	6,893	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

- Nilai konstanta sebesar 2,645 dengan tingkat signifikansi 0,323 > 0,05, menunjukkan bahwa secara statistik konstanta tidak signifikan. Artinya, ketika budaya organisasi dan pelatihan dianggap nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai dasar sebesar 2,645, namun nilai tersebut tidak cukup kuat secara signifikan. Konstanta ini hanya menggambarkan adanya faktor lain di luar model yang turut memengaruhi kinerja karyawan.
- Koefisien regresi Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,240 dengan nilai t hitung 2,596 dan signifikansi 0,012 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,240 satuan, dengan asumsi variabel pelatihan tetap. Nilai Beta standar 0,250 menunjukkan pengaruh pada kategori sedang.
- Koefisien regresi Pelatihan (X_2) sebesar 0,602 dengan t hitung 6,893 dan signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan 1 satuan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,602 satuan, dengan asumsi budaya organisasi konstan. Nilai Beta standar 0,663 menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang lebih kuat dan dominan dibandingkan budaya organisasi.

Analisis Koefisien Korelasi**Tabel 4.19**
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,738**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	63	63
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,738**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	63	63

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,738. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 63 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat , 0,600 – 0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

Tabel 4.20
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Correlations		
	Pelatihan	Kinerja Karyawan

Pelatihan	Pearson Correlation	1	,847**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	63	63
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,847**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,847. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 63 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat , 0,800 – 1,000 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat.

Tabel 4.21
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,863 ^a	,746	,737	3,07538

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 4.21 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,863. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 63 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat , 0,800 – 1,000 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi (R square)

Tabel 4.22
Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 ^a	,544	,537	4,08292

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 4.22 dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0,544 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 54,4% sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

Tabel 4.23
Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 ^a	,717	,712	3,21679

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0,717 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 71,7% sedangkan sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

Tabel 4.24
Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,863 ^a	,746	,737	3,07538
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0,746 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 74,6% sedangkan sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

Uji t (Uji Parsial)

- a. **Hasil Uji t (Parsial) Variabel Budaya Organisasi (X₁) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Tabel 4.25
Hasil Uji t (Parsial) Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,590	3,178		3,332	,001
	Budaya Organisasi	,709	,083	,738	8,532	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*) $n-2$ atau $63-2=61$, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,999, berdasarkan hasil uji variabel X₁ terhadap Y diperoleh nilai t-hitung $> t$ -tabel ($8,532 > 1,999$) dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ bahwa budaya organisasi (X₁) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- b. **Hasil Uji t (Parsial) Variabel Pelatihan (X₂) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Tabel 4.26
Hasil Uji t (Parsial) Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,596	2,666		1,724	,090
	Pelatihan	,769	,062	,847	12,431	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*) $n-2$ atau $63-2=61$, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,999, berdasarkan hasil uji variabel X₂ terhadap Y diperoleh nilai t-hitung $> t$ -tabel ($12,431 > 1,999$) dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ bahwa pelatihan (X₂) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 4.27
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1662,841	2	831,421	87,907	,000 ^b
	Residual	567,476	60	9,458		
	Total	2230,317	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Dari tabel 4.27 diatas diperoleh nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar 3.15 dengan nilai sigfikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,000 dengan melihat tabel F yaitu derajat $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$ ($63 - 3$) = 60 pada taraf signifikasi 0,05 didapat nilai Fhitung > Ftabel atau $87,907 > 3,15$ dan signifikan < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel budaya organisasi (X_1), pelatihan (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di *Synergy Via Online* (SVO) di Jakarta Barat.

Pembahasan Hasil Penelitian**1. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (X_1)**

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung > t-tabel ($8,532 > 1,999$) besarnya pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 54,4% sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian ini sejalan dengan Uswatun Chassanah, Vol.1, No.1 Januari 2023 ISSN 2963-5225 Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan, Hasil penelitian ini adalah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,375 + 0,701(X_1)$, koefisien korelasi sebesar 0,893 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat, nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,797 atau sebesar 79,7% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($10,522 > 2,010$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Seribu Saudara.

2. Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (X_2)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial pelatihan (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung > t-tabel ($12,431 > 1,999$) besarnya pengaruh pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 71,7% sedangkan sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian ini sejalan dengan Lipia Kosdianti, Didi Sunardi Vol.1, No.1 Februari 2021 E-ISSN 2775-9687 Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM. Hasil Penelitian ini adalah pengaruh yang kuat antara pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan regresi $Y = 7,352 + 0,815X$, angka koefisien regresi sebesar 0,815 yang berarti pelatihan berpengaruh positif sebesar 0,815. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,5% sedangkan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh t-hitung > t-tabel atau ($8,746 > 1,980$), hal ini diperkuat dengan probability signficary $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa.

3. Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis bahwa secara simultan budaya organisasi (X_1), pelatihan (X_2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh

nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $87,907 > 3,15$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh simultan budaya organisasi (X_1), pelatihan (X_2), memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 74,6% sedangkan sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan Persamaan regresi diatas mempunyai $Y = 2,645 + 0,240X_1 + 0,602X_2$. Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada Synergy Via Online (SVO) di Jakarta Barat.

Penelitian ini sejalan dengan Muhamad Abid, Abdul Rahman Safiih Vol 3 (2), Juni 2023 e-ISSN: 2962-8938 Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JISM> Hasil penelitian ini adalah pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut: Terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan (X) terhadap Kinerja (Y). hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung Variabel Pelatihan (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar thitung $41.619 > t_{tabel} 1.695$ atau $Sig\ 0.000 < 0.05$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan (X) terhadap Kinerja (Y)

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 10,590 + 0,709 X_1$. Nilai hasil koefisien korelasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berada pada tingkat 0,738 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat. Hasil analisis koefisien Determinasi yang di uji secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 0.544 atau sebesar 54.4% sedangkan sisanya sebesar 45.6% dipengaruhi faktor lain. Hal ini dibuktikan dengan t hitung ($8,853 > t_{tabel} 1,999$), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value $< Sig, 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh variabel pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 4,596 + 0,769 X_2$. Nilai hasil koefisien korelasi pelatihan terhadap kinerja karyawan berada pada tingkat 0,847 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat. Hasil analisis koefisien Determinasi yang di uji secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 0.717 atau sebesar 71.7% sedangkan sisanya sebesar 28.9% dipengaruhi faktor lain. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung ($12,431 > t_{tabel} 1,999$) diperkuat juga dengan nilai p value $< Sig, 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 2,645 + 0,240X_1 + 0,602X_2$, Nilai koefisien korelasi 0,863 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien determinasi 0,746 atau 74,6%, Dan uji hipotesis diperoleh nilai F_{hitung} ($87,907 > 3,15$), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi (X_1) pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, F. (2020). *Karinding Attack: Transformasi Kesenian Tradisional Karinding Di Kota Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Andi Supangat. (2020). *Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Pustaka
- Ardana, I Komang dkk (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2019). *Penelitian tindakan kelas: Edisi revisi*. Bumi Aksara.
- Carrel, Michael R., Elbert, Norbert F., Hatfield, Robert D., (2018) *"Human Resource. Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workplace"*
- Fitriana Dewi S, Vol. 6 No. 4 (2021): ISSN 2548-1398 Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ
- Ghozali, I. (2018) *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi"*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marihot, T.E (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.

- Hasibuan, M. (2020) *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP (2018). *Dasar-dasar Perbankan*. Haji Masagung, Jakarta, 2018.
- Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta: Grasindo.
- Imam Muttaqijn, Nurul Fizia, Vol 3, No 1 (2018) Jurnal Dinamika Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri megah makmur
- Lipia Kosdianti, Didi Sunardi Vol.1, No.1 Februari 2021 E-ISSN 2775-9687 Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria piranti perkasa di kota tangerang
- M. Hilman Zainuri, Vol. 13 No. 1 (2025): Juni ISSN:2598-3252 Jurnal Pendidikan Ekonomi Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Sasmita Jaya Staf Universitas Pamulang tangerang Selatan
- Malthis, R.L dan Jackson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A. (2019). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2020). *"Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia"*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Muhamad Abid, Abdul Rahman Safiih Vol 3 (2), Juni 2023 e-ISSN: 2962-8938 Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dana Purna Investama Cabang BCA KCU Thamrin
- Muhamad Ridwan, Vol. 1 No. 3 (2023): e-ISSN 2986-0334 Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan / Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan toko mr market
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ridwan Fahrozi, Vol. 2 No. 1 (2022) ISSN : Jurnal Tadbir Peradaban Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta
- Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rizky Putra Akbar, Ratnawaty Marginingsih, Vol. 2 No. 4 (2024): Oktober : Jurnal Manajemen Riset Inovasi / Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Safroni Ladzi (2018) *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*, Aditya Media Publishing, Surabaya.
- Salam, Darma Setyawan (2019). *Manajemen Pemerintahan Indonesia*, Djambatan, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2020) . *Manajemen Sumber Daya Manusia reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian Sondang P, (2019) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singgih Santoso, S. (2020). *Konsep dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Elex Media Komputindo.
- Sofyandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu
- Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenambelas. CV Alfabeta. Bandung.
- Suherman. Wawan (2018) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Supriatal, S., & Mulyanto, H. (2023). Peran Aktualisasi Diri sebagai Intervening Keteladanan dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 4(2), 275-284.
- Sutrisno, (2020). *Manajemen*. Prenada Media.

- Uswatun Chassanah, Vol.1, No.1 Januari 2023 ISSN 2963-5225 Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Seribu Saudara Jakarta Barat
- Wibowo (2019) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan (2018) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.