



Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan

The Effect of Training and Organizational Culture on Performance Employees of Pt. Lintas Aman Andalas Medan

Lismayanti Girsang, Zulkarnain & Isnaniah*

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Aman Andalas, apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kerja karyawan pada PT. Lintas Aman Andalas, apakah pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Lintas Aman Andalas. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi adalah karyawan yang berjumlah 190 orang dan menggunakan teknik sampel acak sederhana (*sample random sampling*) berjumlah 129 orang karyawan pada PT. Lintas Aman Andalas. Teknis analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Dari hasil penelitian diperoleh pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 3,380 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,001 < 0,05$. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimana positif ditunjukkan dengan nilai 2,393 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,018 < 0,05$. Pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimana positif ditunjukkan dengan nilai 9,564 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Pelatihan; Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Abstract

The research aims to determine whether work training have a significant positive effect on employee performance at PT. Lintas Aman Andalas, whether organizational culture has a significant positive effect on employee performance at PT. Lintas Aman Andalas, whether work training and organizational culture have a significant positive effect on employees performance at PT. Lintas Aman Andalas. This type of research is associative research. The population is employee amounting to 190 people by using sample technique simple random sampling amounted to 129 employees at PT. Lintas Aman Andalas. Data analysis technique in this research is multiple linear regression analysis. The research data is sourced from the primary data and the process of collecting data using interviews and questionnaires. From the result of the research, the result of work training have positive and significant effect on employee performance, where positive is shown with value 3,380 and significant is shown with $0,001 < 0,05$. Organizational culture has a positive significant effect on employee performance where positively indicated by value 2,393 and significant is indicated by $0,018 < 0,05$. Work training and organizational culture have a positive significant effect on work performance where positive is indicated by the value of 9,564 and significantly indicated by $0,000 < 0,05$.

Keywords: Work Training; Organization Culture and Employee's Performance

How to Cite: Girsang, L., Zulkarnaen., & Isnaniah. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lintas Aman Andalas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1):1-8

*E-mail: isnaniah@staff.uma.ac.id

ISSN (Online)



PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan tingkah laku nyata yang diwujudkan tiap-tiap karyawan yang menjadi prestasi kerja yang diinginkan sejalan dengan tugasnya dalam perusahaan (Rivai, 2005). Beragam cara akan dilalui oleh perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan, contohnya adalah melalui pelatihan, pendidikan, mewujudkan iklim kerja yang bersahabat dan lain-lain. (Nasution, I. & Manurung, T. 2015; Lubis, R. 2017).

Program pelatihan terhadap karyawan adalah aktivitas dalam mentransfer keahlian dan pengetahuan atau sikap baru supaya para karyawan menjadi lebih mampu mengerjakan tugas-tugasnya dan terampil serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang ada. Hasil yang diinginkan dari program pelatihan ialah terwujudnya sumber daya manusia yang handal dan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya lebih baik lagi. Sementara itu, bagi mereka yang belum mendapatkan pelatihan, dikhawatirkan akan lama beradaptasi dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. (Arifin, S. & Nasution, A. 2017; Listiorini, I. 2018).

Kemudian optimalisasi dalam melaksanakan kinerja bisa ditentukan dengan sistem pelatihan yang dilaksanakan pada perusahaan. Darmawan, Supartha dan Rahyuda (2017) menjelaskan pelatihan merupakan aktivitas mentraining karyawan baru atau karyawan lama, keahlian dasar yang mereka perlukan dalam melakukan tugas mereka. Pelatihan adalah sebuah upaya untuk mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia pada bidang pekerjaan tertentu. (Hsb, M. 2018; Situmorang, C. & Simanjuntak, A. 2019).

PT. Lintas Aman Andalas adalah salah satu perusahaan yang berdiri di bidang jasa penyediaan layanan keamanan. Dalam rangka menunjang kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas diperlukan adanya pelatihan bagi karyawan sehingga kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan sesuai dengan standar yang berlaku. Budaya organisasi yang terdapat di perusahaan adalah sebuah tradisi yang telah ada sejak lama dan digunakan serta diimplementasikan dalam kehidupan rutinitas kerja diharapkan mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan. (Utomo dkk. 2020; Cahyadi.2020).

Pada perusahaan ini pelatihan ditujukan untuk para pekerja, baik yang baru maupun yang telah bekerja sangat penting ikut dalam kegiatan pelatihan sebab terdapat tuntutan yang bisa saja berubah akibat berbahnya iklim kerja, strategi, dan lain-lain. (Mora, Z., et al., 2020; Latief, et al., 2019; Latief, et al., 2019; Latief, et al., 2018). Di samping pelatihan kerja, ada pula budaya organisasi yang dapat menunjang kinerja karyawan. Seluruh institusi memiliki sebuah budaya dan dalam tradidid itu memiliki dampak yang berarti pada sikap dan tingkah laku anggota-anggota institusi tersebut, budaya ini terus berlangsung dari awal generasi diturunkan ke generasi penerusnya (Syardiansah, et al., 2020; Haryati, et al., 2019). Menurut Robbins (2008) budaya organisasi merujuk kepada sebuah sistem nilai bersama yang diyakini oleh anggota organisasi yang menjadi ciri khas dari organisasi tersebut dan berbeda dengan organisasi yang lain.(Lubis, A. 2014; Rahman dkk. 2020).

Menurut Safitri (2013) kinerja ialah tingkat keberhasilan atau akumulasi hasil seseorang dalam kurun waktu tertentu di dalam menyelesaikan tugas berbanding dengan segala kemungkinan, misalnya standar hasil kerja, tujuan atau target yang sudah ditetapkan lebih dulu serta sudah disepakati bersama. Melalul kinerja, mampu diketahui hasil yang telah dikerjakan oleh seorang karyawan. Adapun Sinambela Sesuai (2012)

berpendapat bahwa dalam mendeskripsikan kinerja pegawai sangat penting, karena dengan kinerja ini dapat dimengerti berapa jauh kapabilitas pegawai dalam mengerjakan tugas yang diamanahkan untuknya.

Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa kinerja ialah sebuah hasil kerja yang diperoleh individu dalam melakukan rangkaian tugas yang diberikan untuknya berdasarkan atas kemampuan, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Siagian (2008) menjelaskan bahwa seluruh faktor dari orang pegawai termasuk pimpinan menjadi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, seperti tingkat komitmen, motivasi, pengetahuan, keahlian, keterampilan berfikir dan lainnya.

Selanjutnya indikator atau kinerja karyawan dalam pandangan Hasibuan (2007) dapat diartikan dalam empat teori yang akan dipakai dalam riset seperti Kualitas, baik atau tidak hasil pekerjaan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan organisasi atau perusahaan, Kuantitas, yaitu jumlah dari pekerjaan seseorang ketika menyelesaikan tugas yang sudah diberikan dari organisasi atau perusahaan, Kreatif, ialah bagaimana cara karyawan ketika menghadapi masalah-masalah pada pekerjaan dengan keahlian, dengan demikian, karyawan tidak putus asa jika mendapatkan masalah pada pekerjaannya, Kemampuan, ialah wawasan karyawan pada bidang yang berkaitan dengan tugasnya.

Pelatihan ialah sebuah aktivitas yang berhubungan dengan kegiatan ekonomi, untuk menolong para karyawan dalam menguasai sebuah wawasan praktis dan implementasinya, serta mengoptimalkan *skill*, kemampuan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi untuk memperoleh visinya (Hendjrachman dan Husna, 2001). Menurut Dessler (2005) pelatihan memegang peranan urgen pada aktivitas tata kelola kinerja.

Hariandja (2002), berpendapat bahwa alasan dibuatnya pelatihan kerja terhadap karyawan ialah pegawai yang masih baru diterima sering kali tidak mengerti dengan baik cara melaksanakan pekerjaan, beragam perubahan dalam iklim kerja dan tenaga kerja, mengoptimalkan daya saing perusahaan dan melakukan perbaikan produktivitas karyawan, mereka beradaptasi dengan beragam aturan yang ada.

Selanjutnya Indikator-indikator pelatihan kerja yang digunakan dalam penelitian dalam pandangan Mangkunegara (2013) diantaranya Jenis Pelatihan kinerja, tujuan Pelatihan kinerja, materi, strategi yang dipakai, syarat peserta, syarat pelatih, waktu.

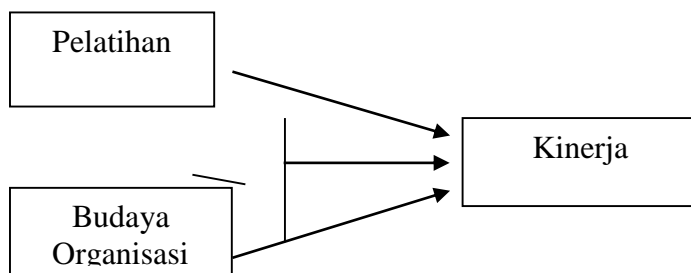
Budaya adalah nilai dan norma dan hal-hal yang menjadi pedoman bagi tingkah laku anggota organisasi (Luthans, 2002). Sejalan dengan ini Sopiah (2008) mengungkapkan yaitu budaya organisasi ialah kumpulan nilai dan tata tingkah laku yang diperoleh, kepunyaan bersama dari seluruh anggota organisasi dan diturunkan pada generasi ke generasi selanjutnya.

Sesuai dengandefinisi di atas maka dapat diasumsikan bahwa Budaya organisasi adalah nilai dan norma atau peraturan yang telah ada pada suatu organisasi sejak semula. Kultur organisasi ialah sistem makna atau norma dan keyakinan yang diyakini bersama pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku dan menjadi ciri khas sebuah organisasi yang satu dengan lainnya. Kultur organisasi berikutnya menjadi pengenal atau karakter dasar organisasi yang dirawat dan dipelihara (Mas'ud, 2004).

Indikator budaya organisasi juga dikemukakan oleh Mas'ud, (2004) yang mencakup:

- a. Praktek birokrasi. terdiri atas :
- 1) Taat akan peraturan, yaitu terdapat aturan yang menetapkan promosi sesuai prestasi kerja, dan mendapat insentif pada prestasi kinerja yang didapat oleh karyawan.
 - 2) Jelasnya tujuan, yaitu mudahnya karyawan untuk mengetahui dan mengartikan visi organisasi yang hendak dicapai organisasi agar dapat dilaksanakan dalam implementasi aktivitas sehari-hari.
- b. Praktek tradisional, terdiri atas:
- 1) Pekerjaan ialah punya pribadi, yaitu pegetahuan karyawan mengenai hak pekerjaan yang dilaksanakannya pada organisasi agar menuntut kerja sama dan batas yang jelas pada perilaku karyawan.
 - 2) Kriteria penilaian tidak berdasar prestasi, yaitu penguatan terhadap adanya batasan evaluasi pada karyawan tidak berdasar prestasi yang didapatnya.
 - 3) Nepotisme, adalah penilaian karyawan bagi adanya perilaku nepotisme atau memerlukan kawan dekat/keluarga pada suatu organisasi.

Berdasarkan teori di atas maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Model riset ini ialah penelitian Asosiatif. Umar (2011) berpendapat bahwa riset asosiatif adalah riset yang bertujuan untuk mengetahui korelasi dalam dua variabel atau lebih. Jenis data yang dipakai pada riset ini ialah jenis kualitatif yang dikuantitatifkan yaitu dalam bentuk data jawaban sampel dari pertanyaan yang kemudian ditabulasi dalam bentuk angka-angka yang kemudian diolah memakai aplikasi SPSS 19 *for windows*.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.602	.398		6.532	.000		
x ₁ (pelatihan)	.223	.066	.282	3.380	.001	.988	1.012
x ₂ (budaya organisasi)	.183	.076	.200	2.393	.018	.988	1.012

Analisis regresi adalah sebuah cara yang dipakai dalam mengartikan korelasi matematis antara variabel output (*dependent*) dengan sebuah atau beberapa variabel input (*independent*).

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi yang merupakan sebuah cara yang dipakai dalam mengartikan korelasi matematis antara variabel output (*dependent*) dengan sebuah atau beberapa variabel input (*independent*). Model regresi dikatakan dengan dalam persamaan berikut ini :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi masing-masing variabel

X₁ = faktor pelatihan

X₂ = faktor budaya organisasi

e = tingkat kesalahan

HASIL PENELITIAN

Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.042	2	1.021	9.564	.000
	Residual	13.447	126	.107		
	Total	15.489	128			

a. Predictors : (Constant), x₁ (pelatihan), x₂ (budaya organisasi)

b. Dependent Variable : y (kinerja)

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $9.564 > 3.068$ berarti positif. Adapun nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ berarti signifikan. Dengan begitu dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan budaya organisasi secara simultan berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas.

Uji Parsial (Uji t)

Nilai t_{hitung} diperoleh 3.380 dimana nilai t_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ yakni 1.978 artinya positif. Nilai *p-value* pada kolom sig $0.001 < 0.05$ berarti signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas.

Selanjutnya Nilai t_{hitung} diperoleh 2.393 dimana nilai t_{tabel} pada $\alpha 5\%$ yakni 1.978 artinya positif. Nilai *p-value* pada kolom sig $0.018 < 0.05$ berarti signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil riset diketahui bahwa pelatihan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karena sesuai hasil uji t nilai t_{hitung} didapat 3.380 dimana nilai t_{tabel} pada $\alpha 5\%$ yakni 1.978 berarti positif. Nilai sig $0.001 < 0.05$ berarti signifikan. Data tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh penting untuk mengoptimalkan kerja karyawan.

Hasil tersebut pun didukung dengan riset yang dibuat dan sesuai dengan hasil riset sebelumnya oleh Malini (2017) Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. Hasil yang diperoleh menunjukkan yaitu variabel budaya organisasi dan pelatihan kerja dengan simultan berdampak positif dan signifikan pada variabel Kinerja Karyawan.

Adanya pelatihan menjadikan karyawan memiliki keterampilan dan kemampuan yang berkembang sehingga dapat mendorong pelaksanaan kerja yang profesional dan meningkatkan peluang pencapaian kinerja yang optimal. Hal tersebut sejalan dengan apa yang pernah dijelaskan oleh Hasibuan (2007) yaitu bagi organisasi penting mempertimbangkan berbagai unsur yang ada dan berpengaruh pada kinerja karyawan, dalam kasus ini dibutuhkan adanya peran organisasi untuk mengoptimalkan kinerja dengan mewujudkan budaya organisasi dan dilakukan sebuah aktivitas pelatihan kerja dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Tujuannya agar memotivasi terwujudnya perilaku dan sikap yang profesional dan integritas tinggi saat menuntaskan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan tugas masing-masing.

Sesuai hasil riset diketahui yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja sebab berdasarkan hasil uji t Nilai t_{hitung} terdapat 2.393 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yaitu 1.978 berarti positif. Nilai sig $0.018 < 0.05$ berarti signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai dampak penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil riset terdahulu oleh Shaliha (2017) Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kota Makassar. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kultur organisasi dan pelatihan kerja secara simultan berdampak signifikan pada Kinerja Pegawai. Serta hasil penelitian Herminingsih dan Kreestianawati (2016) Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hasil penelitiannya mengindikasikan bahwa pelatihan, dorongan kerja, dan kultur organisasi secara simultan berdampak signifikan pada Kinerja Pegawai.

Kultur organisasi yang baik serta terarah pada sebuah perusahaan bisa menjadi pedoman bagi karyawannya untuk dapat mengatasi tugas-tugas yang diberikan dan menjadi dorongan agar bisa berprestasi lebih baik lagi dengan demikian secara otomatis kinerja yang dicapai oleh karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini didukung oleh pendapat Fahmi (2013) yaitu kultur organisasi ialah sebuah kebiasaan yang sudah ada sejak lama dan digunakan serta dilaksanakan pada kehidupan program kerja menjadi salah satu pendorong dalam mengoptimalkan mutu kinerja karyawan serta pimpinan perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel pelatihan diperoleh Nilai t_{hitung} (3.380) > nilai t_{table} (1.978) artinya positif. Nilai sig $0.001 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel budaya organisasi diperoleh Nilai t_{hitung} (2.393) > nilai t_{tabel} (1.978) artinya positif Nilai sig $0.018 < 0.05$ artinya signifikan.

Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas. Berdasarkan hasil uji F (simultan) diperoleh Nilai F_{hitung} (9.564) > F_{tabel} (3.068) artinya positif. Sementara nilai sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S., & Nasution, A. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan Di Kpp Pratama Medan Belawan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 3(2). Doi:<https://doi.org/10.31289/jab.V3i2.1237>
- Cahyadi, W., Mukhlisin, M., & Pramono, S. (2020). Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Perusahaan Asuransi Syariah. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(1), 66-76. Doi:<https://doi.org/10.31289/jab.V6i1.2995>
- Darmawan, Y., Supartha, W.G., & Rahyuda, A.G. 2017. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol 6. No. 3.
- Dessler, G. 2005. *Human Resource Manajement*, 10th ed., Pearson Prentice Hall. USA.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Hariandja, M. T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Hasibuan, Malayu, P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hendjrachman dan S. Husna. 2001. *Manajemen Keuangan Teori dan Penerapan (Keputusan Jangka Panjang)*. Yogyakarta. BPFE.
- Herminingsih dan Kreestianawati. 2016. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*. Volume 5. Nomor 3, halaman 241-257.
- Hsb, M. (2018). Pengaruh Manajemen Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Farmasi Yang Terdaftar Di Bei. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(1). Doi:<https://doi.org/10.31289/jab.V4i1.1533>
- Latief, A. Rosalina, D. & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 127-131.
- Latief, A. Zati, M.R. & Pribadi, K. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 10 (2): 167-172.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182. doi:<https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Listiorini, L. (2018). Pengaruh Jenjang Pendidikan Dan Pelatihan Akuntansi Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi Pada Usaha Umkm Mitra Binaan Bank Sumut Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(1). Doi:<https://doi.org/10.31289/jab.V4i1.1503>
- Lubis, A. (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pendidikan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 1(1), 29-36. Doi:<https://doi.org/10.31289/jkbn.V1i1.1398>
- Lubis, R. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Perpajakan, Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Di Kpp Pratama Medan Belawan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 3(1). Doi:<https://doi.org/10.31289/jab.V3i1.425>
- Luthans E.A., 2002. *Organizational Behavior*. Sixth Edition. Singapore : McGraw Hill Book Co.
- Malini. H. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. *Jurnal KOLEGIAL-Vol. 3, No.1*.
- Mangkunegara, Anwar, P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

- Mas'ud, F. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang. Undip.
- Mora, Z., Suharyanto, A., Yahya, M., (2020). Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiang, *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(2): 753-760.
- Nasution, I., & Manurung, T. (2015). Pengaruh Kualitas Pengendalian Internal Pada Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Keandalan Audit Trail Pada Pt. Bank Mega, Tbk Cabang Setia Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 1(1). Doi:<https://doi.org/10.31289/Jab.V1i1.100>
- Rahman, A., Fathorrahman, F., & Karnawati, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia Dan Pasar Tenaga Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 164-178. Doi:<https://doi.org/10.31289/jkbn.V6i2.3553>
- Robbins, S. P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks. Jakarta.
- Safitri, E. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 1 No. 4.
- Shaliha, M. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kota Makassar. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin*. Makassar.
- Siagian, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, L.P. 2012. *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Situmorang, C., & Simanjuntak, A. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(2), 160-169. Doi:<https://doi.org/10.31289/Jab.V5i2.2694>
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : C.V Andi Offset (Penerbit Andi).
- Syardiansah, Latief, A., Daud, M.N., Windi, & Suharyanto, A, (2020), The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District, *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(2): 849-857.
- Umar Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta Rajawali.
- Utomo, G., Titisari, K., & Wijayanti, A. (2020). Pengaruh Kualitas E-Government Terhadap Kepuasan Pengguna E-Filing: Studi Kasus Wajib Pajak Di Surakarta. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(1), 13-21. Doi:<https://doi.org/10.31289/Jab.V6i1.2752>