

## **PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAHYU DAYA MANDIRI SURABAYA**

**Dwi Junianto<sup>1</sup>, Joko Sabtohadji<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen STIE Perbanas Surabaya  
email : junianto97@gmail.com

<sup>2</sup>Balitbangda Kabupaten Kutai Kertenagara  
email : sabtohadijoko@yahoo.co.id

---

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya. Cara memanfaatkan sumber daya manusia pada dunia industri diperlukan adanya peningkatan kualitas baik dari sisi kompetensi dan budaya organisasi karena sumber daya manusia menjadi tulang punggung kunci dalam menjalankan roda operasional dan kelangsungan hidup organisasi. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan oleh peneliti melalui kuisisioner. Populasi dari penelitian ialah seluruh karyawan pada PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya yang berjumlah 34 orang. Pengaruh dari masing-masing variabel penelitian dapat dilihat dari hasil nilai Inner Weights. Penelitian ini menggunakan software SmartPLS 3.2.8. Hasil penelitian bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Budaya Organisasi, Kinerja karyawan

This study aims to analyze the influence of Competency and Organization Culture on employee performance at the PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya using SEM-PLS analysis. The human resources handling in the industries is necessary to improve the quality of human resources through competency and organization culture, because human resources is the backbone in running wheel operations and the survival of a company. This research applies quantitative approach. The data used is quantitative. Data is collected using a questionnaire. Population in this research is the employees of PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya, as many as 34 people. The influence of each variabel in this research was described into results for Inner Weights. Computer software to run this program used SmartPLS version 3.2.8. The competency has positive impact and significant to employee performance. Organization culture has positive impact and significant to employee performance.

**Keywords:** Competency, Organization Culture, Employee Performance

## A. PENDAHULUAN

Tuntutan dan tantangan global selalu mewarnai persaingan dunia industri yang kian kompetitif. Permasalahan yang sering dihadapi bagaimana perusahaan mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan grand strategi yang telah direncanakan secara matang.

Sumber daya manusia yang dimiliki merupakan bagian asset terpenting dalam menjalankan roda bisnis perusahaan. Setiap karyawan harus paham dan mengerti kemana tujuan dari organisasi.

Setiap manajemen perusahaan akan selalu dihadapi oleh permasalahan akan kinerja karyawan, oleh sebab itu dilakukan identifikasi akan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kemudian perusahaan akan mengambil langkah-langkah kebijakan yang diperlukan, sehingga tujuan, sasaran dan harapan perusahaan dapat tercapai.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut melalui pelatihan, pengembangan kompetensi dan menanamkan budaya organisasi. Dengan demikian perusahaan akan memiliki keunggulan kompetitif dan berdaya saing, sedangkan bagi karyawan selalu diberikan peluang pada peningkatan kompetensi dan *quality of work life* guna menunjang karier karyawan.

Boyatzis (1982) mendefinisikan kompetensi sebagai kapasitas yang dimiliki oleh seseorang sehingga mampu memenuhi apa yang telah

disyaratkan oleh pekerjaan dalam organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada tingkat minimum kompetensi berarti : a) mengenali kapabilitas, sikap dan atribut yang dibutuhkan untuk memenuhi staf saat ini dan masa depan sebagai prioritas organisasi dan pertukaran strategis dan b) memfokuskan pada usaha pengembangan pegawai dalam menghilangkan kesenjangan antara yang dibutuhkan dan yang tersedia.

Spencer dan Spencer (1993) kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi Kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas)

Menurut Ndraha (2003) yang mengutip Piti Sithi-Amnuai, ketika organisasi terbentuk, pembentukan budaya organisasi juga terjadi. Pembentukan budaya organisasi tersebut agar setiap anggota mampu belajar dalam *problem solver* dimana dinamika organisasi akan sangat dipengaruhi baik oleh kondisi internal maupun eksternal.

Budaya organisasi merupakan seperangkat sistem keyakinan, norma dan nilai-nilai yang berkembang pada organisasi yang dijadikan

menjadi pedoman berperilaku bagi anggota organisasi agar dapat menghadapi berbagai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2005).

Terdapat tujuh karakteristik indikator utama yang mencakup inti dari budaya organisasi, yaitu :

- a. Inovasi dan pengambilan risiko.
- b. Perhatian terhadap detail.
- c. Berorientasi pada hasil.
- d. Berorientasi pada orang.
- e. Berorientasi pada tim.
- f. Keagresifan.
- g. Stabil.

Kinerja karyawan merupakan *outcome* yang harus dicapai baik yang berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas atau hal spesifik yang diinginkan oleh manajemen perusahaan. Penekanan kinerja organisasi dapat bersifat jangka pendek (Satu tahun) maupun jangka panjang (Rencana Jangka Panjang Perusahaan), juga pada tingkatan individu, *team* atau kelompok ataupun secara *corporate*. Manajemen kinerja tersebut dirancang secara *alignment* baik pada sasaran kerja individu maupun tujuan organisasi. Jadi terdapat titik temu agar sejalan, seiring dan mempunyai *team work* yang solid dalam pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan dalam kurun waktu tertentu dapat diukur secara nyata dan akuntabilitas.

Kinerja karyawan adalah output yang dihasilkan oleh karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawab yang diamanatkan oleh perusahaan. Adapun indikator yang akan diukur adalah :

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Ketepatan waktu
- d) Efektifitas

Peranan yang strategis akan kinerja karyawan terhadap tumbuh dan berkembangnya perusahaan, penulis sangat tertarik untuk menganalisis terhadap kompetensi dan budaya kerja yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” studi kasus diteliti di PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya.

## **B. METODE**

### **1 Waktu dan tempat penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Wahyu Daya Mandiri JL. jalan ruko sakura regency blok O-07 ketintang baru selatan Surabaya dengan periode waktu penelitian selama 6 bulan yaitu periode Januari hingga Juli 2019.

### **2 Variabel penelitian**

Pokok bahasan dalam penelitian ini menggunakan variabel-variabel berupa variabel bebas atau exogenous ditandai dengan simbol X terdiri dari Variabel Kompetensi (X1), dan Variabel Budaya Organisasi (X2) serta variabel

terikat atau endogenus yang ditandai dengan simbol Y yaitu Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan bentuk data pada penelitian ini, maka penelitian ini dikategorikan dalam penelitian jenis survey. Penelitian survei adalah penelitian yang memberikan penjelasan atau disebut sebagai *explanatory research*. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan angket/kuisisioner sebagai alat pengumpulan data pokok.

Permasalahannya dalam penelitian ini termasuk penelitian *eksplanatory*, yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang dirumuskan. Hubungan kausal yang akan dijelaskan dalam penelitian ini adalah pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya.

Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini merupakan hasil kerja secara yang dicapai berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang telah diamanatkan kepada karyawan di PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya. Indikator yang diukur dalam kinerja karyawan adalah :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektifitas

Kompetensi (X1) adalah kapabilitas yang dimiliki oleh karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam menduduki suatu jabatan

atau posisi tertentu untuk mendukung tugasnya. Indikator yang diukur dalam kompetensi adalah sebagai berikut :

- a) Faktor bawaan
- b) Konsep diri
- c) Pengetahuan
- d) Keterampilan

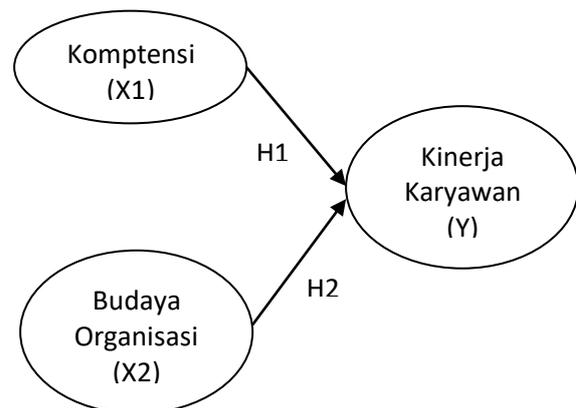
Budaya Organisasi (X2) merupakan seperangkat nilai dan norma-norma bersama yang diyakini oleh seluruh karyawan PT. Wahyu Daya Mandiri sebagai identitas organisasi.

Indikator dari budaya organisasi adalah :

- a) Inovasi dan pengambilan keputusan
- b) Orientasi hasil
- c) Orientasi orang
- d) Orientasi tim

### 3 Kerangka konsep penelitian dan hipotesa

Kerangka konsep penelitian dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka konsep penelitian

Adapun hipotesa dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Kompetensi (X1) berpengaruh  
 H1 : positif dan signifikan terhadap  
 Kinerja Karyawan(Y)

Budaya Organisasi (X2)  
 H2 : berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4 Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Wahyu Daya Mandiri yang berjumlah 34 responden. Sugiyono (2013:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik sampling jenuh (metode sensus) yang digunakan yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 34 orang.

5 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Kriteria pengujian uji validitas yaitu dengan menggunakan nilai korelasi dibandingkan dengan 0,349.

6 Uji Realibilitas

Menurut Yudaruddin (2014:31) reabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Uji reliabilitas menggunakan metode *cronbach alpha*, suatu instrumen dikatakan *reliable* apabila *cronbach alpha* > 0.60 (Ghozali, 2012:47).

**C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas instrument ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak. Valid berarti mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu intrumen penelitian akan dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih dari > 0,349. Dan begitupu sebaliknya jika nilai koefisien kurang dari < 0,349 maka penelitian tersebut dalam hal uji validitas akan dikatakan tidak valid. Uji validitas pada jumlah data sebanyak 34 responden. Hasil uji validitas disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil uji validitas instrumen

Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Batas	Keputusan
<b>Kompetensi (X1)</b>			
X1.1	0,933	0,349	Valid
X1.2	0,714	0,349	Valid
X1.3	0,766	0,349	Valid
X1.4	0,765	0,349	Valid
<b>Budaya Organisasi (X2)</b>			
X2.1	0,833	0,349	Valid
X2.2	0,778	0,349	Valid
X2.3	0,840	0,349	Valid
X2.4	0,658	0,349	Valid
<b>Kinerja Organisasi (Y)</b>			
Y1.1	0,694	0,349	Valid
Y1.2	0,804	0,349	Valid
Y1.3	0,845	0,349	Valid
Y1.4	0,763	0,349	Valid

Sedangkan hasil uji reliabilitas dari masing-masing instrumen variabel pada penelitian disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Keputusan
X1	0,893	0,6	Realibel

X2	0,832	0,6	Realibel
Y	0,818	0,6	Realibel

2. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan *partial least square* (PLS) yang merupakan teknik statistika multivariate dengan melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*) dan multikolinieritas.

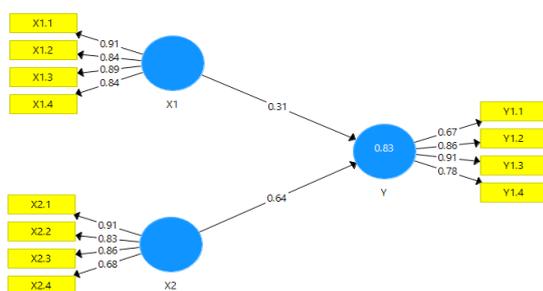
Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Wahyu Daya Mandiri. Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (Sangat Setuju).

3. Pengujian Model pengukuran

a) Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen bertujuan untuk menguji besarnya korelasi antara indikator dengan variabel laten. Nilai *outer loading* disajikan pada gambar 2.

Gambar 2. Nilai *outer loading* awal

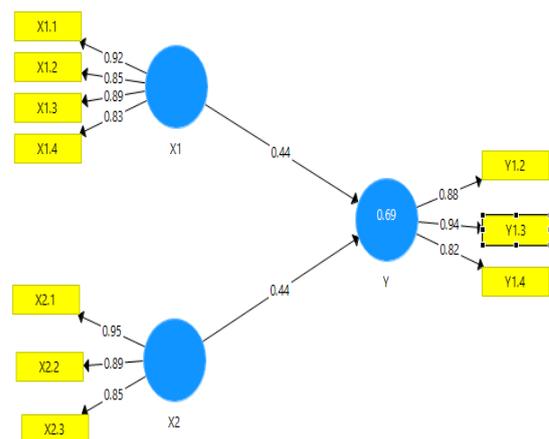


Sumber : data diolah (2019)

Gambar 2. Nilai *outer loading* sebelum eliminasi *Loading factor* diatas 0,7 sangat direkomendasikan, sehingga pada gambar 2 terdapat 2 dua buah indicator yaitu X2.4 dan Y1.1 yang nilainya 0,68 dan 0,67 yang tidak memenuhi *role of thumbs* sehingga perlu untuk dieliminasi.

Kemudian dilakukan *calculate* kembali dan didapatkan hasil pada gambar 3.

Gambar 3. Nilai *outer loading* akhir



Sumber : data diolah (2019)

Gambar 3. Hasil nilai *loading factor*

Terlihat bahwa semua indicator nilainya diatas 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa indikator valid dalam mengukur variabel.

b) Uji *Discriminant Validity*

Pengujian validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar indikator dari masing-masing variabel dapat menjelaskan variabelnya dengan lebih baik dibandingkan variabel lainnya yang digunakan dalam model penelitian. Kriteria pengukuran validitas diskriminan dapat dilakukan dengan melihat nilai nilai *cross loading*. Hasil uji *cross loading* disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Nilai cross loading

	X1	X2	Y
X1.1	<b>0,917</b>	0,827	0,865
X1.2	<b>0,846</b>	0,634	0,594
X1.3	<b>0,888</b>	0,637	0,604
X1.4	<b>0,833</b>	0,627	0,608
X2.1	0,717	<b>0,949</b>	0,704
X2.2	0,713	<b>0,891</b>	0,608
X2.3	0,701	<b>0,846</b>	0,776
Y1.1	0,678	0,717	<b>0,875</b>
Y1.2	0,733	0,753	<b>0,941</b>
Y1.2	0,660	0,596	<b>0,818</b>

Sumber : data diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 3 didapatkan masing-masing indikator memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar dengan variabel latennya dibanding dengan variabel lainnya. Dapat dikatakan bahwa indikator-indikator tersebut dapat menjelaskan variabel laten yang diteliti sehingga norma validitas diskriminan terpenuhi.

Tabel 4. AVE

Variabel	AVE	Akar Kuadrat AVE	Keterangan
X1	0,759	0,871	Diterima
X2	0,803	0,896	Diterima
Y	0,774	0,880	Diterima

Diterima > 0,5

Sumber : data diolah (2019)

Nilai AVE direkomendasikan harus lebih besar dari 0,5 (Chin, dalam Ghazali, 2008). Dilihat dari tabel 4, nilai AVE dari seluruh konstruk lebih tinggi dari 0,5.

Tabel 5. Latent Variable Correlations

	X1	X2	Y
X1	0,871		
X2	0,794	0,896	
Y	0,785	0,786	0,88

Sumber : data diolah (2019)

Pada tabel 4 dan 5 terlihat nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dalam model, sehingga dapat dikatakan bahwa telah memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghazali, 2008).

c) Uji realibilitas

Pengujian reliabilitas ini bermaksud mengetahui konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur variabel laten. Pengujian realibilitas ini dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Role of thumbs nya nilai *composite reliability* diatas 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* nilai diatas 0,6.

Pengujian realibilitas untuk nilai *composite reliability* disajikan dalam tabel 4.

Tabel 6. Nilai *composite reliability*

Variabel	Composite Reliability
X1	0,926
X2	0,924
Y	0,911

Sumber : data diolah (2019)

Terlihat bahwa nilai dari *composite reliability* telah memenuhi *cut off* nya sehingga dapat dikatakan realibel.

Selanjutnya dilihat juga nilai dari *cronbach's alpha*, yang disajikan pada tabel 5.

Tabel 7. Nilai *cronbach's alpha*

Variabel	Cronbach's alpha
X1	0,895
X2	0,877
Y	0,852

Sumber : data diolah (2019)

Nilai dari *cronbach's alpha* terlihat bahwa realibel karena telah memenuhi kriteria.

Berdasarkan hasil penilaian *outer model* baik pengukuran valliditas dan realibilitas yang telah terpenuhi maka dapat dilanjutkan analisa selanjutnya yaitu analisis *inner model*.

#### 4. Pengujian Model Struktur

Model struktural dianalisis dengan cara melihat nilai *R-square* pada konstruk dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi (Ghozali, 2008). Perubahan pada nilai *R-square* akan digunakan dalam menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen.

Tabel 8. R-Square

	R-Square
Y	0,688
X1	
X2	

Sumber : data diolah(2019)

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa Variabel Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan oleh Komptensi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) yang dipersepsikan sebesar 68,80%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji hipotesis ini dengan memperhatikan tingkat signifikansi dan koefisien path antar variabel laten yaitu melakukan analisis statistik dengan memasukkan variabel yang diuji secara bersama-sama. Pengambilan keputusan dengan melihat arah hubungan dan signifikansi dari model yang bersangkutan. Berikut adalah hasil output perhitungan Partial Least Square menggunakan software SmartPLS 3.2.8.

Tabel 9. Path Coeficients

	Original Sample	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
X1--> Y	0,435	3,179	0,002
X2 -->Y	0,440	3,070	0,002

Sumber : data diolah

Dalam penelitian ini ditetapkan nilai tingkat signifikansi sebesar 5 % ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa: Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $p\text{-value} < 0,05$ ) maka berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah signifikan. Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  ( $p\text{-value} > 0,05$ ) maka berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah tidak signifikan.

#### Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan pada tabel 9 yang menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien jalur (*path*) dari identifikasi Kompetensi (X1) ke Kinerja Karyawan sebesar 0,435 dan nilai  $p\text{-value}$  sebesar 0,002 ( $p\text{-value} < 0,05$ ).

Hal ini memiliki makna bahwa peningkatan Kompetensi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan oleh (Irma Mulyasari, 2018), (Adji Sigit Sutedjo & Anwar Prabu Mangkunegara, 2013), (Sudarmin Manik & Nova Syafrina, 2018), yang menyatakan bahwa

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengujian pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan pada tabel 9 yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien jalur (*path*) dari identifikasi Kompetensi (X1) ke Kinerja Karyawan sebesar 0,440 dan nilai p-value sebesar 0,002 (p-value < 0,05).

Hal ini memiliki makna bahwa peningkatan Budaya Organisasi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan oleh (Rifdah Abadiyah & Didik Purwanto, 2016), (Ni Kadek Winie Kaori Intan Mahkota, Desak Ketut Sintaasih, & Agoes Ganesha Rahyuda, 2017), (Adinda Chandralela & Ahmad Yani Hazir, 2017), (Deni Sulistiawan & Sukisno S. Riadi, 2017), (Imron & Suhardi, 2019) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **D. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan karena melalui sentuhan terhadap sumber daya manusia yang tepat tentunya dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Untuk itu pengembangan

kompetensi dan budaya organisasi adalah identitas dari organisasi dimana setiap karyawan yang sesuai dengan bidang akan menciptakan *quality of work life*. Pengembangan kompetensi dan budaya organisasi juga senantiasa di evaluasi karena perubahan teknologi dan perilaku konsumen.

## **2. Saran**

Bahwa kompetensi dan budaya organisasi memiliki nilai path yang tidak jauh berbeda sehingga PT. Wahyu Daya Mandiri harus senantiasa memperhatikan kedua porsi tersebut secara seimbang dan seiring. Tentunya grand strategi yang akan dilakukan juga disesuaikan dengan visi misi perusahaan serta perkembangan zaman. Untuk penelitian selanjutnya dibisa diteliti dengan memasukkan variabel baru seperti kompensasi, pelatihan, motivasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adinda Chandralela, & Ahmad Yani Hazir. (2017). Pengaruh komunikasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 16–36.
- Adji Sigit Sutedjo, & Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera*. 5(2), 120–129.
- Boyatzis, R.E 1982. *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: John Wiley & Sons
- Deni Sulistiawan, & Sukisno S. Riadi. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61–69.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid 2. PT Macanan Jaya Cemerlang. Jakarta

- Imron, & Suhardi. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja dan dampaknya kepada kinerja pegawai. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 64–83.
- Irma Mulyasari. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190–197.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Bandung : PT. Refika.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keduabelas. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Ni Kadek Winie Kaori Intan Mahkota, Desak Ketut Sintaasih, & Agoes Ganesha Rahyuda. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Sasjam Riri Di Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(11), 3985–4014.
- Normi, S., Salim, S. R. A., & F, K. A. (2018, July 16). Analisis pengaruh kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada univesitas methodist indonesia medan.  
<https://doi.org/10.31227/osf.io/fjshq>
- Rifdah Abadiyah, & Didik Purwanto. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2(1), 49–67.
- Sudarmin Manik, & Nova Syafrina. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen sekolah tinggi ilmu ekonomi riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–6.