



## Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

*The Effect of Training and Organizational Culture on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable*

<sup>1)</sup> Mar'atus Solikhah, <sup>2)</sup> Ginna Novarianti Dwi Putri Pramesti

<sup>1</sup> Politeknik Siber Cerdika Internasional, Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Kuningan, Indonesia

\*Email: <sup>1)</sup> [maratusholikhah615@gmail.com](mailto:maratusholikhah615@gmail.com), <sup>2)</sup> [ginnanovarianti@gmail.com](mailto:ginnanovarianti@gmail.com)

\*Correspondence: <sup>1)</sup> Mar'atus Solikhah

DOI:

10.59141/comserva.v3i10.1212

### ABSTRAK

Peningkatan kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam menghadapi dinamika bisnis yang cepat dan persaingan yang ketat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Syntax Corporation Indonesia. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 responden yaitu karyawan tetap PT. Syntax Corporation Indonesia. Sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sensus. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan pengujian hipotesis seperti analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji t (parsial) dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, budaya organisasional, dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Syntax Corporation Indonesia.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

### ABSTRACT

*Improving employee performance is a crucial aspect in facing fast business dynamics and fierce competition. This study aims to determine and analyze the influence of training and organizational culture on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in PT. Syntax Corporation Indonesia. In this study using a sample of 50 respondents, namely permanent employees of PT. Syntax Corporation Indonesia. The sample in this study was using the census method. Testing in this study was carried out using descriptive analysis methods, classical assumption tests, normality tests, heteroscedasticity tests, multicollinearity tests and hypothesis testing such as multiple regression analysis, coefficient of determination, t test (partial) and path analysis. The results of this study show that, training has a significant effect on employee performance, organizational culture has a significant effect on employee performance. There is*

*a significant influence between training on employee performance and job satisfaction as an intervening variable. There is a significant influence between organizational culture on employee performance with job satisfaction as an intervening variable and job satisfaction has a significant effect on employee performance. Thus, this study shows that training, organizational culture, and job satisfaction have an important role in improving employee performance at PT. Syntax Corporation Indonesia.*

(Triasmoko et al., 2014) **Keywords:** *Training, Organizational Culture, Employee Performance, Job Satisfaction*

---

## PENDAHULUAN

Metode pelatihan merupakan upaya untuk mengimplementasikan rencana yang telah disusun dalam kegiatan nyata agar tujuan yang sudah disusun dapat tercapai secara optimal (Djalal, 2017). Bisa disimpulkan bahwa metode pelatihan merupakan suatu cara untuk megimplementasikan rencana yang sudah dibuat dalam bentuk kegiatan nyata untuk mencapai tujuan pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu cara untuk mengembangkan SDM yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan (Hayati & Yulianto, 2021); (Triasmoko et al., 2014) . Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada (Anggraini & Ciamas, 2019). Tidak hanya faktor pelatihan yang harus dikembangkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Fakhri & Djastuti, 2015). Setiap organisasi harus memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain dan menjadikannya sebagai identitas bagi organisasi (Yusuf, 2017).

Keterkaitan hubungan antara budaya organisasional dengan kinerja organisasi dianggap dapat menentukan kemampuan organisasi untuk mengatasi perubahan lingkungan, bahkan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Mustofa, 2018); (Mangkunegara & Waris, 2015). Budaya organisasional menjadi faktor penyumbang penting bagi kesuksesan atau kegagalan perusahaan (Pratama, 2018). Budaya dapat menjadi kekuatan yang positif atau negatif, dalam hubungannya dengan efektivitas pencapaian prestasi perusahaan/organisasi bersangkutan. Kinerja yang tinggi merupakan hasil dari konsistensi budaya (Zahriyah et al., 2015). Budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti yang dipegang teguh dan disepakati secara luas dalam sebuah organisasi, semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai tersebut semakin kuat budayanya (Tarik, 2015). Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi (Syamsudin et al., 2022). Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadil perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual.

Ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak (Rosita & Yuniati, 2016). Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan karyawan terhadap pelatihan dan budaya organisasional akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan saat melakukan pekerjaannya (Putra et al., 2019). Apabila seorang karyawan yang mendapatkan pelatihan yang sesuai

dengan kebutuhannya dan mampu mempraktekkannya langsung ketika bekerja dengan budaya organisasional yang baik maka tentu akan berdampak positif pada hasilkerja karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan SDM dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya melalui penciptaan kepuasan kerja karyawan mereka. Salah satu masalah dalam mengelola SDM adalah masalah kepuasan kerja (Dihan & Pratama, 2018). Puspitawati & Riana (2014) menyatakan bahwa karyawan yang puas akan mampu meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Hal ini terjadi karena dalam organisasi jasa, kesetiaan dan ketidaksetiaan pelanggan sangat tergantung pada cara karyawan.

**Tabel 1.**  
**Jenis Pelatihan Karyawan PT. Syntax Corporation Indonesia 2023**

No.	Jenis Pelatihan	Jabatan
1	<i>New Employee Orientation</i>	Karyawan dengan masa kerja 1-2 Minggu
2	<i>Team Training</i>	Staf Ahli dan Manager
3	<i>Leadership Training</i>	General Manager dan Direktur
4	<i>Technical Skills Training</i>	Seluruh Karyawan

Sumber : Data Sekunder 2023

Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa setiap jabatan memiliki jenis pelatihan yang berbeda yaitu *New Employee Orientation* untuk karyawan yang baru saja diterima oleh PT. Syntax Corporation Indonesia. Pelatihan *Team Training* untuk Staf Ahli dan Manager. *Leadership Training* untuk General Manager dan Direktur untuk memperkuat leadership dalam memimpin sebuah perusahaan. Sedangkan, *Technical Skills Training* ini wajib diikuti oleh seluruh karyawan PT. Syntax Corporation Indonesia salah satunya adalah agar mendapatkan sosialisasi terkait kebaharuan teknologi yang digunakan oleh perusahaan.

Selain pelatihan, tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasional didalam perusahaan itu sendiri. Budaya organisasional yang nyaman memberikan kenyamanan pula kepada karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dengan memberikan pelayanan terbaik terhadap tamu atau pelanggan (Snell et al., 2010). Sehingga tamu atau pelanggan akan membandingkan kualitas pelayanan yang diberikan perusahaan dengan layanan yang mereka harapkan. Sebagai penyedia jasa menginap kinerja karyawan juga tidak dapat dilepaskan dari unsur-unsur budaya organisasional utama yaitu kepercayaan antar sumber daya manusia, Deskripsi yang jelas dari hak dan kewajiban, dan Ekspektasi akan masa depan yang mempengaruhi sebagaimana dikemukakan sebelumnya. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawannya.

Pada perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan tentunya setiap aktivitas yang karyawan lakukan akan dinilai secara langsung oleh para customer. Dalam penelitian ini customer yang dimaksud merupakan customer pada PT. Syntax Corporation Indonesia. Pelatihan yang baik dan budaya organisasional yang baik serta menciptakan kepuasan kerja karyawan di dalam organisasi dengan harapan yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah menjadi suatu faktor pendukung berjalannya sebuah organisasi.

Penelitian terdahulu oleh Citraningtyas & Djastuti (2017) menyatakan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja dan kerja variabel kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Syntax Corporation Indonesia, menilai dampak budaya organisasional terhadap kinerja individu karyawan di lingkungan perusahaan dan menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara pelatihan, budaya organisasional, dan kinerja karyawan di PT. Syntax Corporation Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur mengenai hubungan antara pelatihan, budaya organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, serta memberikan dasar bagi penelitian lebih lanjut.

**METODE**

Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, populasinya mencakup semua karyawan yang berkerja di PT. Syntax Corporation Indonesia 180 orang namun yang digunakan untuk menjadi sample yaitu berjumlah 50 orang karyawan. Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan sampling jenuh atau sensus. Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebar kuisisioner atau angket. Metode analisis data yang digunakan dengan analisis deskriptif, uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji t dan analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan SPSS versi ke -25. Penelitian ini dilakukan pada desember 2023.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 2.**  
**Hasil Regresi Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Metode Kausal Step**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,135	8,572		,249	,804
Pelatihan	,423	,147	,345	2,879	,006
Budaya Organisasional	,386	,098	,471	3,938	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 1 hasil analisis data diperoleh hasil pada persamaan 1 Budaya organisasional terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,386, dengan signifikansi 0,000, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasional terhadap kinerja karyawan sehingga H0 ditolak. Dengan

demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Syntax Corporation Indonesia diterima.

**Tabel 3.**  
**Hasil Regresi Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan kerja *Product Of Coefficient***

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Sumber : Primer dioalah	1 (Constant)	4,546	6,991		,650	,519
	Pelatihan	,272	,120	,275	2,271	,028
	Budaya	,347	,080	,524	4,336	,000
	Organisasional					

Data yang tahun 2019

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 1 hasil analisis data diperoleh hasil pada persamaan 2 pelatihan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,272, dengan signifikansi 0,028, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 2 hasil analisis data diperoleh hasil pada persamaan 2 budaya organisasional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,347, dengan signifikansi 0,000, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasional terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 4.**  
**Hasil Regresi Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan *Product Of Coefficient***

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	,186	8,154		,023	,982
	Pelatihan	,306	,147	,249	2,090	,042
	Budaya	,237	,110	,290	2,161	,036
	Organisasional					
	Kepuasan Kerja	,429	,169	,346	2,531	,015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis data diperoleh hasil pada persamaan 3 setelah memasukan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pengaruh pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,306, dengan signifikansi 0,042, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sehingga H0 ditolak. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara

pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Syntax Corporation Indonesia diterima.

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis data diperoleh hasil pada persamaan 3 setelah memasukan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pengaruh budaya organisasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,237, dengan signifikansi 0,036, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sehingga H0 ditolak. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Syntax Corporation Indonesia diterima

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis data diperoleh hasil pada persamaan 3 Kepuasan kerjaterhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,429, dengan signifikansi 0,015, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga H0 ditolak. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Syntax Corporation Indonesia diterima.

## SIMPULAN

Pelatihan memiliki thitung sebesar 2,879 dengan tingkat signifikansi 0,006. Nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $2,879 > 2,011$ ) dan tingkat signifikansi  $0,006 < 0,05$  maka Ho ditolak atau Ha diterima. Ini berarti dapat disimpulkan variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Syntax Corporation Indonesia. Budaya Organisasional memiliki thitung sebesar 3,938 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $3,938 > 2,011$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka Ho ditolak atau Ha diterima. Ini berarti dapat disimpulkan variabel budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Syntax Corporation Indonesia. Berdasarkan hasil analisis regresi dengan metode *product of coefficients* diperoleh hasil Unstandardized Coefficients (pelatihan terhadap kinerja karyawan) setelah memasukan variabel kepuasan kerja sebesar 0,306, standar error koefisien 0,147 dengan Thitung sebesar 2,090 dan Ttabel sebesar 2,011 berarti  $Thitung > Ttabel$  ( $2,090 > 2,011$ ), z hitung = 9,5 lebih besar dari z tabel yaitu 1,98 (tingkat kesalahan 5%), maka Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil analisis regresi dengan metode *product of coefficients* diperoleh hasil *Unstandardized Coefficients* (budaya organisasional terhadap kinerja karyawan) setelah memasukan variabel kepuasan kerja sebesar 0,237, standar error koefisien 0,110 dengan Thitung sebesar 2,161 dan Ttabel sebesar 2,011 berarti  $Thitung > Ttabel$  ( $2,161 > 2,011$ ), z hitung = 9,5 lebih besar dari z tabel yaitu 1,98 (tingkat kesalahan 5%), maka Ho ditolak atau Haditerima yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kepuasan Kerja memiliki thitung sebesar 2,531 dengan tingkat signifikansi 0,015. Nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $2,531 > 2,011$ ) dan tingkat signifikansi  $0,015 < 0,05$  maka Ho ditolak atau Ha diterima. Ini berarti dapat disimpulkan variabel budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Syntax Corporation Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angraini, D., & CIAMAS, E. S. (2019). On The Job Training dan Off The Job Training Karyawan PT. Amir Hasan Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(1).
- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4), 693–703.
- Dihan, F. N., & Pratama, M. R. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Departemen Sumber Daya Manusia Di Pt. Madubaru Pg/Ps Madukismo). *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 9(1), 58–75.
- Djalal, F. (2017). Optimalisasi Pembelajaran Melalui Pendekatan, Strategi, Dan Model Pembelajaran. *Sabilarrasyad: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Kependidikan*, 2(1).
- Fakhri, R. F., & Djastuti, I. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Audio Sumitomo Technology (Ast) Indonesia)*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis.
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics And Social Studies*, 5(1), 98–115.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect Of Training, Competence and Discipline On Employee Performance In Company (Case Study In PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251.
- Mustofa, K. K. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta)*.
- Pratama, M. R. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Departemen Sumber Daya Manusia Pt. Madu Baru Pg/Ps Madukismo Di Yogyakarta)*.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 68–80.
- Putra, R., Nyoto, N., Soyono, S., & Wulandari, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328–343.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
-

**1\*) Mar'atus Solikhah, 2) Ginna Novarianti Dwi Putri Pramesti**

*The Effect of Training and Organizational Culture on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable*

---

Snell, S., Bohlander, G. W., & Bohlander, G. (2010). *Principles Of Human Resource Management* (Vol. 1, Issue 1). South-Western Cengage Learning Mason, OH, USA.

Syamsudin, S., Suhaemi, M., & Adiyanto, Y. (2022). Pendekatan Karakteristik Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dalam Menyelesaikan Masalah Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN)*, 1(2), 74–89.

Tarik, P. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional Bandung*. Universitas Widyatama.

Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)*. Brawijaya University.

Yusuf, M. H. (2017). Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan. *Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1).

Zahriyah, U. W., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1).



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).