

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERIKANAN
KABUPATEN TULUNGAGUNG**

Diki Wahyu Feriawan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ferykyyy@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian membahas tentang Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan responden dalam penelitian ini berjumlah 45 kinerja pegawai. Teknik analisis linier berganda dengan menggunakan sampel jenuh, aplikasi yang digunakan menguji penelitian ini adalah SPSS 26. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan terakhir analisis determinan berganda R^2 .

Pada hasil penelitian menunjukkan dalam uji t yang dilakukan secara parsial bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. dan mengenai uji f menunjukkan bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The study discusses the influence of competence, work discipline and organizational culture on the performance of Tulungagung Regency Fisheries Service Employees. This research uses quantitative methods. With respondents in this study totaling 45 employee performance. Multiple linear analysis techniques using saturated samples, the application used to test this research is SPSS 26. Data analysis techniques use multiple linear regression analysis, validity testing, reliability testing, classical assumption testing, hypothesis testing, and finally, multiple determinant analysis R^2 .

The results of the study show that in the partially conducted t-test, the competency variable has a significant positive effect on employee performance, the Work Discipline variable has no significant effect on employee performance, and organizational culture has a significant positive effect on employee performance. And regarding the f test shows that the variables of competence, work discipline and organizational culture simultaneously affect the performance of Tulungagung Regency Fisheries Service employees.

Keywords: Competence, Work Discipline, Organizational Culture and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan peranan efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang bagus sehingga dapat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan atau instansi.

Selain sumber daya manusia, dalam mencapai hasil kinerja yang baik tentu saja dibutuhkan suatu kemampuan yang dikenal dengan kompetensi. Menurut Wibowo dalam Setia dan Nurafni (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh

pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru.

Instansi juga harus menerapkan Disiplin kerja Menurut Supomo dalam Burhannudin, Zainul dan harlie (2017:193) Disiplin Kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu khususnya sebagai pemimpin dan pegawai juga harus menerapkan kedisiplinan kerja agar, hal tersebut akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi.

Selain kompetensi dan disiplin kerja, budaya organisasi juga sangat penting untuk meninjau kinerja pegawai didalam suatu instansi Menurut G Graham dalam Jerry Yulianto (2016:21) Budaya organisasi suatu perusahaan mencerminkan nilai dan norma yang menjadi visi dan misi perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka dari itu budaya organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar dijadikan pedoman dalam menghadapi masalah.

Kinerja Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga produktifitasnya maksimal. Menurut Mangkunegara dalam Ferisman Gulo (2017:350) kinerja sebagai hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung yang merupakan suatu instansi yang bergerak dalam bidang perikanan. Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung merupakan instansi milik Pemerintah yang berusaha mempertahankan kepercayaan dan pelayanan baik terhadap pemerintah maupun masyarakat. Sesuai visi dan misi adalah senantiasa menjadi penyedia sarana perbaikan jalan yang peduli terhadap sarana yang lebih baik, dikelola oleh sumber daya manusia yang professional.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas diperlukan tindakan yang konkrit. Tahapan konkrit yang dilakukan dinas perikanan yaitu dengan memperhatikan Kompetensi, menerapkan Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Jika faktor-faktor itu diperhatikan maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang professional. Berdasarkan latar belakang tersebut muncul, rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung?
4. Apakah Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung?

2. TINJUAN PUSTAKAN

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut H. Malayu S.P hasibun (2017:10) mendefinisikan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kompetensi

Menurut Spencer dalam Lutfiah, Hening, W.O, dan Suhermin. (2014:5) bahwa kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Beberapa indikator kompetensi Menurut Spencer dalam Lutfiah, Hening, W.O, dan Suhermin (2014:5) sebagai berikut :

1. Watak.

2. Motif.
3. Konsep Diri.
4. Pengetahuan.
5. Keterampilan.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Akhmar Barsah (2016:86) menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Indikator Disiplin Kerja Menurut Singodimejo dalam Akhmar Barsah (2019:5) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantaranya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan atau instansi
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya

Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Titis Jiwaningtiyas (2016:357) mengemukakan bahwa Budaya Organisasi merupakan suatu sistem makna yang dianut oleh para anggota dalam suatu organisasi dan membedakan organisasi tersebut dengan yang lainnya. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan.

Indikator Budaya Organisasi Menurut Robbins dalam Titis Jiwaningtiyas (2016:355-356) adalah sebagai berikut :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal - hal yang rinci (attention to detail)
3. Orientasi hasil (outcome orientation)
4. Orientasi pada orang (people orientation)
5. Orientasi tim (team orientation)
6. Keagresifan (Agressiveness)

Kinerja Pegawai

Menurut Afandi dikutip oleh Nunu Nurjaya (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang di dapatkan di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam

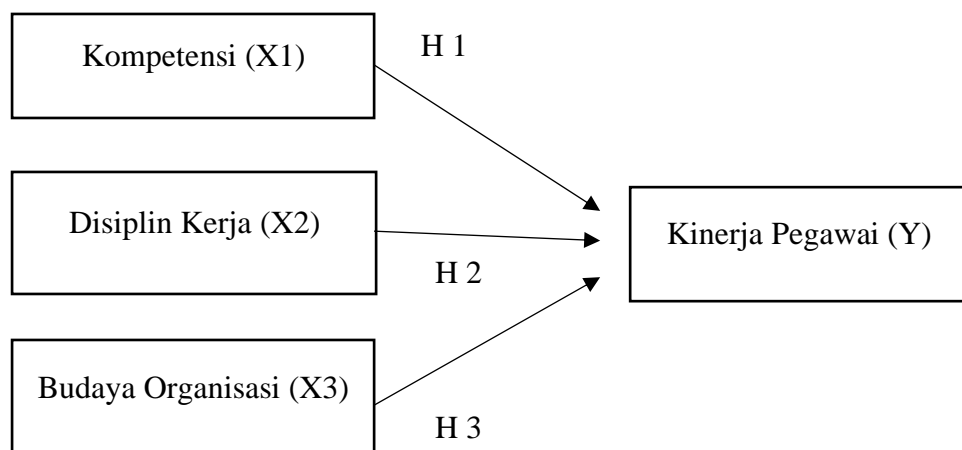
suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Afandi dikutip Nunu Nurjaya (2018:89) indikator - indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas hasil kerja
2. Kuantitas hasil kerja
3. Inisiatif
4. Ketelitian
5. Kepemimpinan

Kerangka Konseptual

Gambar 2.1. Kerangka Konsep



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual pemikiran penelitian, maka di rumuskan hipotesis kerja sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas perikanan kabupaten tulungagung.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai dinas perikanan kabupaten tulungagung.

H3 : Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dinas perikanan kabupaten tulungagung.

H4 : Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dinas perikanan kabupaten tulungagung.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 45 orang Dan Sampel menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara data diolah menggunakan aplikasi SPSS IBM 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.399	4.462		-0.986	0.330
	x1	0.313	0.109	0.271	2.861	0.007
	x2	0.008	0.078	0.008	0.105	0.917
	x3	0.669	0.093	0.684	7.220	0.000
a. Dependent Variable: y						

Berdasarkan tabel diatas Uji parsial pada variabel independent :

1) Kompetensi (X1)

Berdasarkan hasil uji t diatas, diperoleh nilai t hitung untuk variabel kompetensi sebesar 2.861. dan nilai probabilitas sebesar $0,007 < 0,05$. Hal ini menyatakan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Tulungagung.

2) Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh t hitung untuk variebel Disiplin Kerja sebesar 0,105 dan nilai probabilitas sebesar $0,917 > 0,05$. Hal ini menyatakan sehingga H1 ditolak dan Ho diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Tulungagung.

3) Budaya Organisasi (X3)

Bersadarkan hasil uji t pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 7,220 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan sehingga Ho ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Tulungagung.

Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1218.207	3	406.069	41.644	.000 ^b
	Residual	399.793	41	9.751		
	Total	1618.000	44			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2						

Berdasarkan hasil tabel diatas uji f menunjukkan bahwa nilai uji f sebesar 41,644 dengan nilai signifikan sebesar ,000 nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil IBM SPSS 26 uji t pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung untuk variabel kompetensi sebesar 2.562. dan nilai probabilitas sebesar $0,014 < 0,05$. Hal ini menyatakan sehingga Ho ditolak dan H1 diterima. Maka

dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Tulungagung.

Hasil penelitian terdahulu Setia Lutfiah, Hening, W.O, dan Suhermin (2020) variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Dan Penelitian Setia T Dan Nurafni C (2020) bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output IMB SPSS 26 uji t pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,733 dan nilai probabilitas sebesar $0,467 > 0,05$. Hal ini menyatakan sehingga H1 ditolak dan Ho diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Tulungagung.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu Akmar Barsah (2019) variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja karyawan. Dan Penelitian Burhannudin, Zainul Dan Harlie (2019) variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output IBM SPSS 26 uji t pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 4,525 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan sehingga Ho ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Tulungagung.

Dalam penelitian terdahulu Titis Jiwaningtiyas (2021). Variable budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan yang besar, dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian di terima. Dan penelitian Flavia Dan Bachruddin (2019) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis uji f yang menunjukkan bahwa nilai signifikan. Dalam uji f sebesar ,000 yang artinya < dari 0,05, sehingga variabel independent terdiri dari Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y), pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan mengenai pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Tulungagung.
2. Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Tulungagung.
3. Berdasarkan hasil dapat disimpulkan secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Tulungagung.
4. Berdasarkan hasil analisis uji f menunjukkan Variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmar Basrah, (2019). Pengaruh Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang, *JENIUS : jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 3, No 1, September 2019. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Bachruddin Saleh L Dan Flavia Isabel, (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Wong Solo Bandung. *e-proceeding of management Vol. 5, No. 1 Maret 2018*/page 978 ISSN : 22355 - 9357: Universitas Telkom Bandung.
- Burhannudin, Z, dan Mohammad Harlie, (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Marsipreneur: : / Vol. 8 No 2 / Juni 2019 / hal. 191-206, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, Indonesia*.
- Eti S, Abdul C, Dan Ifada R, (2021). Kinerja Pegawai : Prespektif Peran Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja. UAD Cirebon : *journal.umc.ac.id/index.php/VL*.
- Ferisman Gulo, (2019). Pengaruh Disiplin, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatra Utara Cabang Tuasa. *Administrasi Publik Fakultas FISIP Universitas Medan*.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ilham Kudrutul, (2020). Pengaruh Motivasi Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika Darmaga Bogor. *Laporan Akhir Penelitian : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta*.
- Inda K, Dan Meita S, (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smart Multi Finance Cabang Sangatta, *Jurnal Akuntansi Manajemen Madani*. Vol 7, No 2, Oktober 2021, *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta*.
- Jufrizen Dan Fadila Puspita H, (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen, Volume 7 No 1, juni 2021, E- SSN 2443- 0064 Dan P – ISSN 2622 – 0377, Universitas Mammadiyah Sumatra Utara*.
- Jerry Yulianto (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan, *Surabaya JEM17 : Jurnal Ekonomi Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*.

- Khairunisa Nur Baiti, Djumali, Dan Eny K, (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Surakarta : Jurnal Edunomika – Vol. 04, No. 01(februari 2020)*.
- Lutfiyah, Hening Widi O, Dan Suhermin, (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada PT Andromedia, *Surabaya : Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UNESA*.
- Malayu S.P Hasibuan, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara*
- Nunu Nurjaya, (2021). Pengaruh Dsisplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. Jakarta : *Akselerasi Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 1, Universitas Nasional, Jakarta*.
- Puji Astuti, (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervining. *Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- Reza Kurniawan, (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jambi*.
- Setia Tjayanti Dan Nurafni Chairunnisa, (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources And Facility Management Directorate. Jakarta : *Media bisnis Jurnal Vol. 12, No 2, P - ISSN: 2085 – 3106 September 2020, Hlm 127-135. <http://jurnalsm.id/index.php/MB>*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (Ed.); edisi kedu). Alfabeta.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Titis Jiwaningtiyas, (2021). Pengaruh Budaya, Komitmen Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya, *JEM17 : Jurnal Ekonomi Manajemen, Volume x, Nomor x, Juli 2021, Halaman xx–xx, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*.