

Pengaruh Budaya Kerja dan Evaluasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Larasindo Duta Persada Medan

Charin, Syawaluddin, Mila Asmawiani Okta, Thomas Sumarson Goh

Program Studi Manajemen, STIE Professional Manajemen College Indonesia, Medan

Correspondence: charinlie6@gmail.com, syawal73.pmci@gmail.com,

mila_asmawiani@yahoo.com, gotho@gmail.com

Abstrak. Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkannya. Prestasi karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti budaya kerja dan evaluasi kerja karyawan. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan evaluasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Larasindo Duta Persada Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis pendekatan survei, jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, metode penelitian dilakukan dengan kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Populasinya adalah karyawan PT Larasindo Duta Persada Medan. Sampel pada penelitian yang akan diuji yaitu berjumlah 45 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi (R^2), analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara simultan budaya kerja dan evaluasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Larasindo Duta Persada Medan. Variabel budaya kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja sedangkan evaluasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. budaya kerja dan evaluasi kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan PT Larasindo Duta Persada Medan dengan nilai koefisien determinasi 0,230 yang artinya sebesar 23% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja dan evaluasi kerja dan sisanya 77 % divariasikan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti Evaluasi Kerja, kepuasan kerja dan lain-lain

Kata kunci : budaya kerja, evaluasi kerja, prestasi kerja

Abstract. Employee performance is very important in the company to achieve its goals, so various efforts are made to improve it. Employee performance is influenced by many factors such as work culture and employee job evaluation. The purpose of this study was to determine the effect of work culture and work evaluation on employee performance at PT Larasindo Duta Persada Medan. The research method used is a survey approach analysis method, the type of research is quantitative descriptive, the research method is carried out by questionnaires, interviews, and documentation studies. The analytical method used is multiple linear regression. The population is employees of PT Larasindo Duta Persada Medan. The sample in the study to be tested is 45 people. The data analysis technique used is the reliability validity test, the classical assumption test, the coefficient of determination (R^2) test, multiple regression analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that simultaneously work culture and work evaluation affect the work performance of PT Larasindo Duta Persada Medan employees. The work culture variable partially has no effect on work performance, while the partial job evaluation has a significant effect on work performance. work culture and work evaluation explain its effect on employee performance at PT Larasindo Duta Persada Medan with a coefficient of determination of 0.230 which means that 23% of work performance variables can be explained by work culture and work evaluation variables and the remaining 77% is varied by other factors that are not researched such as organizational culture, job satisfaction and others

Keywords: work culture, job evaluation, job performance

PENDAHULUAN

Prestasi kerja dalam dunia bisnis yang berkembang semakin pesat yang terlihat dari persaingan, serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan pola kehidupan karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka. Prestasi karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti budaya kerja dan evaluasi kerja karyawan. PT. Larasindo Duta Persada Medan bergerak di bidang marmer dan granit. Perusahaan PT. Larasindo Duta Persada Medan menjual berbagai macam batu alam dari marmer dan granit lokal sampai mancanegara. Selain menjual, perusahaan ini juga menyediakan jasa pemasangan untuk berbagai proyek perumahan,

proyek, gedung mall, apartemen dan lain-lain.

Prestasi kerja karyawan yang tidak stabil penjualannya diindikasikan dari anjloknya penjualan, diduga hal tersebut dikarenakan budaya kerja karyawan yang tidak begitu kuat dan jaranganya evaluasi kerja oleh perusahaan. PT Larasindo Duta Persada budaya kerja karyawan masih tidak begitu kuat sehingga terjadi prestasi kerja yang tidak stabil dan anjlok. Pimpinan tidak berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang baik. Fenomena yang terjadi adalah: belum adanya kepedulian pegawai terhadap pekerjaannya, bahkan tidak semua pegawai mengetahui visi dan misi perusahaan. Kenyataan di lapangan ada banyak pegawai yang tidak mematuhi aturan-aturan yang dibuat perusahaan misalnya : masih ada pegawai yang tidak mematuhi kode etik yang ada di perusahaan, masih ada pegawai yang tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya dan masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam bekerja.

Di perusahaan PT Larasindo Duta Persada jarang dilakukan evaluasi kerja sehingga berdampak pada prestasi kerja pada perusahaan. Manajer dan karyawan tidak menyukai proses evaluasi kerja karena tidak terlibat dalam pengembangan bentuk-bentuk maupun prosesnya, termasuk di dalamnya saran-saran yang telah diberikan untuk adanya perubahan evaluasi kerja juga tidak ditindaklanjuti, manajer dan karyawan sama-sama tidak ingin memberikan maupun menerima nilai negatif dalam evaluasi kerja, memberikan evaluasi kerja secara negatif memiliki efek negatif pada karir karyawan dan persepsi manajer mereka, manajer juga tidak diberikan penghargaan atas waktunya dalam melakukan aktifitas penilaian tersebut, walaupun ada evaluasi kerja, tidak berorientasi pada pengembangan karyawan dan hanya fokus pada imbalan dan gaji, juga Periode evaluasi kerja yang terlalu lama. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan evaluasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Larasindo Duta Persada Medan.

Tinjauan Pustaka

Budaya Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), budaya kerja sebagai: modal sumber daya manusia, perlu dimanfaatkan sebagai pedoman dalam penilaian, baik sebagai kriteria dalam perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan dalam berbagai kebijakan dalam manajemen sumber daya manusia, maupun sebagai sikap membawakan diri dalam keseluruhan dimensi kegiatan pelayanan. Adapun dimensi dan indikator dalam budaya kerja menurut Nunes, dkk (2021) adalah:

1. Inovasi dan mengambil resiko; 1) dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas; 2) penghargaan terhadap aspirasi karyawan perusahaan; 3) pertimbangan karyawan perusahaan dalam mengambil resiko; dan 4) tanggung jawab karyawan perusahaan
2. Perhatian pada rincian; 5) ketelitian dalam melakukan pekerjaan; dan 6) evaluasi hasil kerja
3. Orientasi hasil; 7) pencapaian target; dan 8) dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja
4. Orientasi manusia; 9) perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja; dan 10) perhatian perusahaan terhadap rekreasi; dan 11) perhatian perusahaan terhadap keperluan pribadi
5. Orientasi tim; 12) kerja sama yang terjadi antara karyawan perusahaan; dan 13) toleransi antar karyawan perusahaan
6. Agresifitas; 14) kebebasan untuk memberikan kritik; 15) iklim bersaing dalam perusahaan; dan 16) kemauan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri
7. Stabilitas; 18) Kemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi

Evaluasi Kerja

Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja (Mangkunegara, 2017) adalah: (1) meningkatkan sikap dan rasa pengertian antara karyawan tentang dalam sebuah perusahaan; (2) mengakui dan memberi apresiasi hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu; (3) memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang di embannya sekarang; (4) mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya; dan (5) memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Menurut Edison, dkk (2018), dimensi dari evaluasi kerja yaitu:

1. Target. Merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang di hasilkan.
2. Kualitas. Kualitas adalah elemen penting, karna kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu penyelesaian. Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat asas. tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi harus juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat di pertanggung jawabkan.

Menurut Wibowo (2016), Terdapat tujuh indikator evaluasi kerja, yaitu :

1. Tujuan, tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dilakukannya seperti itu agar kinerja menvapai tujuan, untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Standar, memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
3. Umpan balik, umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan tujuan sebenarnya. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. Alat atau sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat dan sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan.
5. Kompetensi, merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang melakukan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
6. Motif, motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.
7. Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan atau peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Prestasi Kerja

Menurut Badriyah (2018), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sutrisno (2016) prestasi kerja adalah: hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Mangkunegara (2017), dimensi dan indikator prestasi kerja yaitu:

1. Kualitas Kerja. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, dengan indikator: 1) kesesuaian pelaksanaan kerja dengan standar; 2) tingkat kerapian pekerjaan; dan 3) perencanaan pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, dengan indikator: 4) tingkat keberhasilan; 5) kesesuaian hasil kerja dengan target kerja; dan 6) jumlah hasil pekerjaan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, dengan indikator: 7) Ketepatan waktu bekerja. Ketepatan dengan target waktu yang ditetapkan dalam penyelesaian tugas.

Menurut Zebua (2020), adapun manfaat nyata dari penerapan suatu budaya kerja yang baik dalam suatu lingkungan organisasi adalah meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan kinerja (prestasi kerja).

H₁: Budaya Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Larasindo Duta Persada Medan

Menurut Wibowo (2016), Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau individu. Evaluasi kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Evaluasi kinerja dapat pula dilakukan terhadap proses penilaian, review dan pengukuran kinerja.

H₂: Evaluasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Larasindo Duta Persada Medan

Menurut Sanjaya (2021), Budaya kerja terbentuk dari nilai-nilai yang telah disepakati secara konsisten, dan telah disosialisasikan di lingkungan perusahaan. Hasil dari terinternalisasi nilai-nilai tersebut diekspresikan dalam perilaku kerja sehari-hari pada setiap karyawan. Budaya kerja yang telah terinternalisasi tersebut dapat dilihat dari etos kerja yang ditampilkan. Proses dari nilai-nilai menjadi budaya kerja dan kemudian muncul sebagai etos kerja, akan bisa menjadi daya dorong perubahan pola pikir bagi setiap karyawan di lingkungan perusahaan dan kriteria pengukuran kinerja (prestasi kerja) yang dipakai dalam suatu penilaian kinerja (prestasi kerja) karyawan, disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai.

H₃: Budaya Kerja dan Evaluasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Larasindo Duta Persada Medan

METODE

Populasi penelitian ini adalah: karyawan PT Larasindo Duta Persada Medan yang berjumlah 45 (empat puluh lima) orang. Sampel penelitian ini adalah: keseluruhan jumlah populasi, dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sampel jenuh atau sensus). Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: wawancara (interview), daftar pertanyaan (kuesioner), studi dokumentasi, dan studi pustaka. Teknik Analisis data dalam penelitian ini adalah: 1) uji validitas & reliabilitas; 2) uji asumsi klasik, terdiri dari uji normalitas; uji multikolinieritas; uji heteroskedastisitas; uji linearitas; uji autokorelasi; 3) analisis regresi linear berganda; 4) koefisien determinasi; 5) pengujian hipotesis secara simultan (uji F); dan 6) pengujian hipotesis secara parsial (uji t).

HASIL

Tabel 1
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.27250916
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.073
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data olahan

Tabel 1 nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 dimana lebih besar dari 0,05, sehingga data tersebut dinyatakan berdistribusi normal. Tabel 2 nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 untuk kedua variabel bebas budaya kerja dan evaluasi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi terbebas dari asumsi Multikolinieritas. Sedangkan Tabel 3 nilai signifikansi untuk variabel budaya kerja sebesar X₁ = 0,074 dan variabel evaluasi kerja sebesar X₂ = 0,147, di mana nilai probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 2
Uji Multikolinearitas.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budayakerja	.599	1.669
Evaluasikerja	.599	1.669

Sumber: data olahan

Tabel 3
Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7.073	3.976			1.779	.083
Budayakerja	-.142	.078	-.351		-1.832	.074
Evaluasikerja	.177	.120	.283		1.478	.147

Sumber: data olahan

Tabel 4
Hasil Uji Korelasi Rank Spearman

		Budayakerja	Evaluasikerja	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Budayakerja	Correlation Coefficient	1.000	.637**	
		Sig. (2-tailed)	.	.000	
		N	45	45	
	Evaluasikerja	Correlation Coefficient	.637**	1.000	.064
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.676
		N	45	45	45
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.023	.064	1.000
		Sig. (2-tailed)	.881	.676	.
		N	45	45	45

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

Sumber: data olahan

Tabel 4 variabel budaya kerja mempunyai nilai signifikansi 0,881 dan variabel evaluasi kerja mempunyai nilai signifikansi 0,676. Karena nilai signifikansi antara variabel independen dengan unstandardizedresidual lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Tabel 5 nilai *Sig. Deviation from Linearity* dari budaya kerja terhadap prestasi kerja > 0,05, yaitu 0,924 maka terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel budaya kerja dan variabel prestasi kerja. Sedangkan Tabel 6 nilai *Sig. Deviation from Linearity* dari evaluasi kerja terhadap prestasi kerja > 0,05, yaitu 0,400 maka terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel evaluasi kerja dan variabel prestasi kerja.

Tabel 5
Uji Linearitas

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasikerja * Budayakerja Between Groups (Combined)	188.843	18	10.491	.603	.865
Linearity	38.231	1	38.231	2.197	.150
Deviation from Linearity	150.612	17	8.860	.509	.924
Within Groups	452.357	26	17.398		
Total	641.200	44			

Sumber: data olahan

Tabel 6
Anova

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasikerja * Evaluasikerja	Between Groups (Combined)	293.943	12	24.495	2.257	.033
	Linearity	163.823	1	163.823	15.096	.000
	Deviation from Linearity	130.120	11	11.829	1.090	.400
	Within Groups	347.257	32	10.852		
	Total	641.200	44			

Sumber: data olahan

Tabel 7
Hasil Uji Durbin Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.515a	.265	.230	3.350	2.021

Sumber: data olahan

Tabel 7 nilai DW adalah 2.021. Pada $n = 45$ dimana $k = 2$, nilai $d_l = 1.4298$ dan nilai $d_u = 1.6148$ maka $d_u < d < 4 - d_u = 1.6148 < 2.021 < 2.3852$, dapat dinyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif maupun negatif. Tabel 7 juga menjelaskan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,230 yang artinya sebesar 23% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja dan evaluasi kerja dan sisanya 77 % divariansi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, kepuasan kerja dan lain-lain. Tabel 8 menjelaskan nilai sig dari *run test* adalah 0.364, di atas 0.05, maka menunjukkan persamaan regresi terbebas dari masalah autokorelasi. Tabel 9 diperoleh persamaan regresi dari model penelitian ini adalah $Prestasi\ Kerja = 16.640 - 0.102\ budayakerja + 0.729\ evaluasikerja + e$

Tabel 8
Runs Test

Unstandardized Residual	
Test Value ^a	.62707
Cases < Test Value	22
Cases >= Test Value	23
Total Cases	45
Number of Runs	27
Z	.909
Asymp. Sig. (2-tailed)	.364

Sumber: data olahan

Tabel 9
Koeffisien

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.640	7.054			2.359	.023
	Budayakerja	-.102	.138	-.127		-.741	.463
	Evaluasikerja	.729	.213	.586		3.427	.001

Sumber: data olahan

Tabel 9 juga menjelaskan: (1) uji Hipotesis Parsial Variabel Budaya Kerja. Nilai t-hitung < t-tabel (-0.741 < 2.01808) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,463 > dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Maka hasil penelitian ini adalah budaya kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Larasindo Duta Persada Medan; dan (2) uji Hipotesis Parsial Variabel Evaluasi Kerja. Nilai t-hitung > t-tabel (3.427 > 2.01808) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,001 < dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Maka hasil penelitian ini adalah evaluasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Larasindo Duta Persada Medan. Sedangkan Tabel 10 nilai F-hitung (7.576) lebih besar dibandingkan dengan F-tabel (3.22)

dan Sig. (0,002) lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_3 . Dengan demikian budaya kerja dan evaluasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Larasindo Duta Persada Medan.

Tabel 10
Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.990	2	84.995	7.576	.002 ^b
	Residual	471.210	42	11.219		
	Total	641.200	44			

Sumber: data olahan

SIMPULAN

Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Larasindo Duta Persada Medan.

Evaluasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Larasindo Duta Persada Medan. Budaya Kerja dan Evaluasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Larasindo Duta Persada Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosakarya
- Nunes, Joao Xavier Barreto, Hendrajaya, Renny Apriliyani dan Sapto Supriyanto. 2021. Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Rindam IX Udayana. *Journal of Economics and Banking*, 3(2)
- Sanjaya, Fanlia Adiprimadana. 2021. Dampak Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Prenadamedia Group.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Zebua, Yuniman. 2020. Pengaruh Budaya Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ecobisma*, 7(2).