



Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ratna Syariah Kota Probolinggo

Ilyas Maulana¹, Joni Hendra^{2*}, Dedi Joko Hermawan³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : jonihendra@upm.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ratna Syariah Kota Probolinggo. Hotel Ratna Syariah Kota Probolinggo sebagai penyedia jasa penginapan tentu harus memiliki kinerja yang baik dalam melayani pelanggan. Metode pengumpulan data menggunakan sampling jenuh, dan didapat responden sebanyak 48 responden dan alat analisis regresi linier dengan menggunakan aplikasi SPSS 26. Cara pengambilan informasi yang dilakukan dalam penelitian yakni : wawancara, dokumentasi, serta kuesioner. Hasil dari pengujian Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Etos Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompensasi, Etos Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of organizational culture, compensation and work ethic on employee performance at the Ratna Syariah Hotel, Probolinggo City. Hotel Ratna Syariah Probolinggo City as a provider of accommodation services must of course have good performance in serving customers. The data collection method used saturated sampling, and obtained 48 respondents and a linear regression analysis tool using the SPSS 26 application. The methods of collecting information used in the research were: interviews, documentation and questionnaires. The results of testing Organizational Culture, Compensation, and Work Ethic partially influence employee performance.

Keyword : Organizational Culture, Compensation, Work Ethics, Employee Performance





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pegawai atau karyawan sebagai pelaksana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut perlu di lihat untuk mengetahui kinerjanya. Mengingat begitu pentingnya sebuah kinerja dari seseorang karyawan didalam sebuah perusahaan, tidak terkecuali bagi perusahaan. Hotel Ratna Syariah Kota Probolinggo. Hotel Ratna Syariah merupakan suatu usaha yang bergerak dibidang perhotelan, budaya organisasi, kompensasi dan etos kerja adalah menjadi kebutuhan yang sangat penting untuk dilaksanakan, hal ini sangat mendukung terciptanya kondisi perusahaan yang sehat dan kinerja pada Hotel Ratna Syariah Kota Probolinggo. Hotel Ratna Syariah Kota Probolinggo sebagai penyedia jasa penginapan tentu harus memiliki kinerja yang baik dalam melayani pelanggan. Maka sudah selayaknya melakukan pemeliharaan karyawan- karyawannya seperti memperhatikan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi. (Edison et al., 2020)

Selain budaya organisasi, kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajer sumber daya. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja (Sutrisno, 2016) .Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka(Sutrisno, 2016) Pemberian kompensasi yang baik akan memberikan kepuasan bagi karyawannya. Selain itu, dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan akan membalasnya dengan meningkatkan loyalitasnya kepada perusahaan. Dari hal tersebut, perusahaan pun akan mendapat feedback yang positif yaitu kinerja terbaik dari karyawan kepada perusahaan. Selain kompensasi, etos kerja juga berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Etos kerja merupakan suatu pandang dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. (Priansa, 2017) Bila individu-individu atau organisasi memandang kerja sebagai hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang oleh karyawan untuk menilai kerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi (Priansa, 2017).

Rumusan Masalah

Adakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ratna Syariah Kota Probolinggo? Adakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan



Pada Hotel Ratna Syariah Kota Proboliggo? Adakah pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ratna Syariah Kota Proboliggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan suatu sistem dari makna organisasi atau arti bersama yang dianut dari para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya (Samsuddin, 2018) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai atau norma- norma, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Muis & Fahmi,(2018) Budaya organisasi adalah seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi(yudha, 2018). Indikator budaya organisas menurut (Samsudin, 2018) adalah aturan yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, dan aturan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan bagian dari intergal untuk berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang turut serta dalam menentukan keberhasilan manajemen perusahaan secara keseluruhan, utamanya dalam mengantarkan karyawan mencapai tingkat kinerja yang sesuai yang diharapkan (Akbar, 2015). Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa uang (nonfinansial) (Martoyo dalam Priansa 2017:319). Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja (Dwianto & Purnamasari, 2019). Indikator kompensasi menurut (Gee et al, 2021) adalah upah dan gaji, insiatif, tunjangan, dan fasilitas.

Etos Kerja

Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah(Priansa, 2017). Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang intergal. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang yang akan menjadi



budaya kerja (Priansa, 2017). Etos Kerja adalah jiwa atau watak seseorang dalam melakukan tugasnya yang dipancarkan keluar (Kojo et al., 2019). Sikap suatu bangsa atau masyarakat terhadap pekerjaan dikenal sebagai etos kerja mereka. Etos kerja suatu komunitas biasanya akan tinggi jika anggotanya memandang kerja bermanfaat bagi keberadaan manusia (Yulanda et al., n.d.). indikator etos kerja menurut (Priansa, 2017) adalah keahlian interpersona, inisiatif, dan dapat diandalkan.

Kinerja Karyawan

kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri Menurut (Priansa, 2017). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya (Priansa, 2017). Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rivai dan sagala 2009). Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai (Priansa, 2017). Kinerja yaitu hasil yang dicapai karyawan secara individu ataupun kelompok dalam organisasi sesuai kewajiban dalam mencapai tujuan. tidak melanggar hukum yang berlaku serta sesuai etika dan moral (Amani et al., 2023). Indikator kinerja karyawan menurut (Edision et al, 2020) adalah target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas.

Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian terdahulu yang menganalisa pengaruh Budaya terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan (yudha, 2018). Hasil pengujian memperlihatkan Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat sig $0,001 < 0,05$. Penelitian terdahulu yang menganalisa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menurut (Akbar, 2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig $0,001 < 0,05$. Penelitian terdahulu yang menganalisa pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan menurut (Mogot, Kojo, dan Victor 2019) berdasarkan hasil uji untuk variable Etos Kerja menjelaskan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN cabang Manado dengan nilai sig $0,04 < 0,05$.



Hipotesis

H1: Diduga ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Diduga ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Diduga ada pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODOLOGI

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) (Sujarweni, 2019). Hubungan Kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan dependen (dipengaruhi)(Sugiyono, 2019). Karyawan di Hotel Ratna Syariah Kota Probolinggo adalah populasi dari penelitian ini sebanyak 48 Karyawan. Sedangkan penentuan pengambilan sampel dilakukan melalui sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sujarweni, 2019). Alat analisis data pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t dan uji dominan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	X1 r hitung	X2 r hitung	X3 r hitung	Y r hitung	r table 5%	Keterangan
1	0,746	0,801	0,881	0,689	0,284	Valid
2	0,634	0,799	0,887	0,755	0,284	Valid
3	0,807	0,720	0,907	0,830	0,284	Valid
4	0,698	0,728		0,787	0,284	Valid
5	0,327				0,284	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Hasil pengujian validitas menyatakan seluruh butir pernyataan atas variabel penelitian Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Etos Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) menjelaskan valid karena hasil uji validitas di atas r tabel (0,284)



Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha 0,60	Keterangan
Budaya Organisasi	0,638	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,759	0,60	Reliabel
Etos Kerja	0,870	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,766	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil diatas, nilai Cronbach Alpha melebihi nilai ketetapan reliabilitas, ini membuktikan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini bisa dikatakan reliabel.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Budaya Organisasi	1,999	<10	Tidak Multikolinearitas
Kompensasi	1,792	<10	Tidak Multikolinearitas
Etos Kerja	1,157	<10	Tidak Multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Pada pengujian multikolinieritas diketahui bahwa nilai variabel bebas Budaya Organisasi, Kompensasi, Etos Kerja memiliki nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,10 Dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Budaya Organisasi	0,415	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,314	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Etos Kerja	0,707	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel 4 diatas bisa diartikan bahwa didalam analisis regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,415, variabel Kompensasi sebesar 0,314 dan variabel Etos Kerja sebesar 0,707. Hasil tersebut dengan jelas menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variabel independen diatas 0,05 atau 5%.



Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
1	0,200	> 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil Diatas,.nilai sig dari uji normalitas adalah sebesar 0,20. Nilai sig ini lebih besar dari angka 0.05 maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	3,465	
Budaya Organisasi	0,288	Pengaruh Positif
Kompensasi	0,351	Pengaruh Positif
Etos Kerja	0,149	Pengaruh Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 3,465 + 0,288 + 0,351 + 0,149 + e$$

Diketahui nilai konstanta sebesar 3.704 menyatakan jika tidak ada variabel Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2) dan Etos Kerja (X3) maka Kinerja Karyawan akan diperoleh nilai sebesar 3.465. Koefisien Regresi b1 (Budaya Organisasi) = 0,288 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan Budaya Organisasi (X1) akan memengaruhi tingkat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,288 dengan variabel bebas lainnya berupa Komepnsasi (X2) dan Etos Kerja (X3). Koefisien Regresi b2 (Kompensasi) = 0,351 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan Kompensasi (X2) akan mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,351 dengan variabel bebas lainnya berupa Budaya Organisasi (X1) dan Etos Kerja (X3) yang dianggap konstan. Koefisien Regresi b3 (Etos Kerja) = 0,149 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan Etos Kerja (X3) akan mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,149 dengan variabel bebas lainnya berupa Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) yang dianggap konstan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjust R Square	Keterangan
1	0,573	57,3% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Hasil Uji Analisis Koefisiensi Determinasi tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa nilai dari Adjusted R Square (koefisien Determinasi) sebesar 0,573 atau 57,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel



independen yaitu Budaya Organisasi, Kompensasi dan Etos Kerja sebesar 57,3%. Sedangkan sisanya 42,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar dari penelitian ini.

Uji Hipotesis

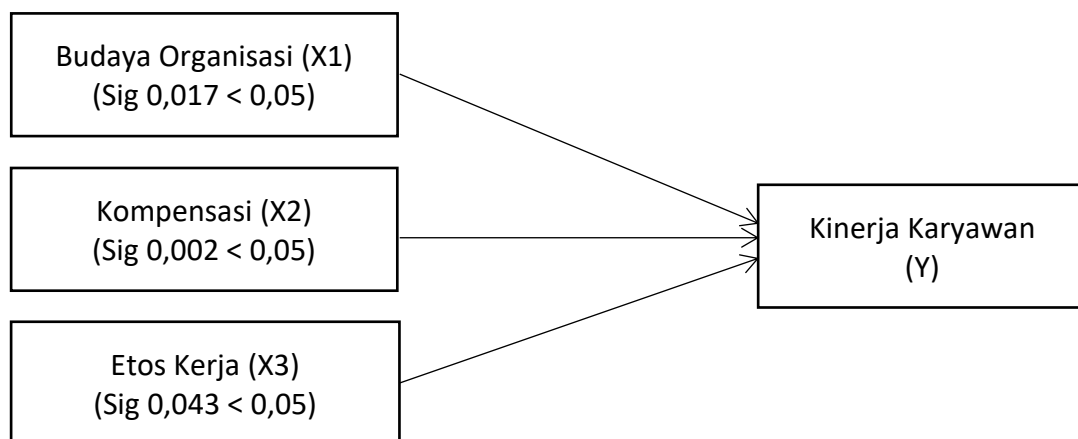
Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	0,017	< 0,05	Berpengaruh
Kompensasi	0,002	< 0,05	Berpengaruh
Etos Kerja	0,043	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel diatas, untuk variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai thitung 2,471 lebih besar dari ttabel 2,015 dengan nilai sig.t = 0,017, karena nilai sig t < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Kompensasi (X2) diperoleh nilai thitung 3,382 lebih besar dari ttabel 2,015 dengan nilai sig. t = 0,002, karena nilai sig t < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Etos Kerja (X3) diperoleh nilai thitung 2,089 lebih besar dari ttabel 2,015 dengan nilai sig. t= 0,043, karena nilai sig t < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan



Gambar 1. Hasil Kerangka Pikir

Sumber: Data diolah, 2023

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan adanya budaya organisasi bisa memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra



positif bagi organisasi/ perusahaan dimata publik/pelanggan. Oleh karena itu perusahaan harus membangun kerjasama tim yang solid dan rasa kebersamaan yang tinggi sesama anggotanya. Variabel Budaya Organisasi pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (yudha, 2018) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Abadi Kota Jambi. Serta sejalan juga penelitian yang dilakukan oleh (Widyatmoko et al., 2018) dengan Judul "Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan".

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi sangatlah penting dalam Kinerja Karyawan, Besarnya kompensasi akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan memadai akan memengaruhi kinerja karyawan. Karena karyawan yang merasa bahwa pemberian gaji yang adil, insentif yang kompetitif, tunjangan, dan fasilitas yang mereka terima sesuai dengan kontribusi mereka pada perusahaan. Variabel Kompensasi pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Akbar, 2015) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Cemara Production Surabaya,". Serta sejalan juga penelitian yang dilakukan oleh (Sulastri, 2020) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Cargil Tropical Palm (ISK Lake View Estate) Kalimantan Barat".

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian variabel Etos Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Etos Kerja atau tempat memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Etos Kerja Etos kerja merupakan seperangkat (Nugraha & Tjahjwati, 2017) sikap atau pandangan mendasar yang dipegang oleh karyawan untuk menilai kerja sebagai suatu hal yang positif guna peningkatan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Variabel Etos Kerja pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kojo et al., 2019) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado". Serta sejalan juga penelitian yang dilakukan oleh dengan judul "Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI CABANG TAHUNA".

5. KESIMPULAN

Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ratna Syariah Kota Proboliggo. Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ratna Syariah Kota Proboliggo. Ada pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ratna Syariah Kota Proboliggo. Peneliti selanjutnya dapat



mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Hotel Ratna Syariah Kota Probolinggo.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. A. (2015). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 10, Oktober 2015 Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja... 4, 1–19.
- Amani, T., Hendra, J., Sukaji, K. A., & Izzah, N. (2023). PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL INSPEKTORAT KABUPATEN PROBOLINGGO Tatik. 8(1), 76–90.
- Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . JAEIL. 2(2), 209–223.
- Edison, E., Yohny, A., & Komariyah, I. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Alfabeta.
- Kojo, C., Mogot, H. Y., & Lengkong, V. P. K. (2019). KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . PLN CABANG MANADO EFFECT OF LEADERSHIP STYLE , WORK ETHIC , COMPETENCE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . PLN MANADO BRANCH. 7(1), 881–890.
- Muis, M. R., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 9–25.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. 3(3), 24–32.
- Priansa, D. J. (2017). Perencanaan&Pengembangan SDM. ALFABETA.
- Samsuddin, H. (2018). Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Indomedia Pustaka.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. PT. Pustaka Baru.
- Sulastri, D. S. (2020). International Journal Administration , Business & Organization. International Journal Administration, Business & Organization, 1(3), 47–53.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PRENAMEDIA GROUP.
- Widyatmoko, A., Achmad, G. N., & Wasil, M. (2018). Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
- yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota JAmBi. 9, 24–35.
- Yulanda, S., Hermawan, D. J., Aprilia, T., Haidiputri, N., Marga, U. P., & Kerja, E. (n.d.). J u m a d. 1(3), 401–410.