

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GUNAWANGSA MERR SURABAYA

Puspo Yudo Margo Laksono¹, V. Ratna Inggawati^{2*}

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Darma Cendika
Jalan Dr. Ir. H. Soekarno 201, Surabaya

*Corresponding Author: ratnainggawati@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to find out whether work culture and motivation can significantly influence the performance of Gunawangsa MERR Surabaya hotel employees. This research is quantitative research using a questionnaire distribution method. The sample in this study used a saturated sample, namely all 35 permanent employees of the Gunawangsa MERR Hotel Surabaya, with the most respondents from the housekeeping division. Using the SPSS 22 tool, the questionnaire used was proven to be valid and reliable. The classical assumption test also shows that the data used meets the classical assumption test. The multiple linear regression equation is as follows: $Y = 1.468 + 0.923 X_1 + 0.312 X_2$. Testing the coefficient of determination, the adjusted R square value was 0.736. Which means the influence of work culture and motivation on employee performance is 73.6%. Meanwhile, the remaining 26.4% was influenced by other variables not examined in this study. The results shown can be concluded that the level of interpretation of the coefficients obtained is strong. With an α of 5%, it is known that the results of testing hypothesis 1 show that the calculated t of 6.177 is greater than the t table of 2.03693, with a significance value of 0.000. Testing hypothesis 2 shows that the calculated t of 3.086 is greater than the t table of 2.03693, and the significance value is 0.004 which is smaller than 0.05. The results of this research show that 1) Work Culture has a significant effect on employee performance, 2) Motivation has a significant effect on employee performance

Keywords: *work culture, motivation, employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya kerja dan motivasi dapat mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan Hotel Gunawangsa MERR Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh karyawan tetap Hotel Gunawangsa MERR Surabaya yang berjumlah 35 orang, dengan responden paling banyak dari divisi *housekeeping*. Menggunakan alat bantu SPSS 22, kuesioner yang digunakan terbukti valid dan reliabel. Uji

asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data yang digunakan telah memenuhi uji asumsi klasik. Persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut: $Y = 1,468 + 0,923 X_1 + 0,312 X_2$. Uji koefisien determinasi, didapat nilai adjusted R square sebesar 0,736, yang artinya pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 73,6 %. Sebesar 26,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil yang ditunjukkan dapat disimpulkan bahwa tingkat interpretasi koefisien yang didapat kuat. Dengan α sebesar 5% diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa t hitung sebesar 6,177 lebih besar dari t tabel sebesar 2,03693, dengan nilai signifikansi senilai 0,000. Pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3,086 bernilai lebih besar dari t tabel sebesar 2,03693, dan nilai signifikansi senilai 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: budaya kerja, motivasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Keadaan perekonomian Indonesia yang mulai berangsur normal kembali pasca pandemik covid membuat industri-industri yang ada di Indonesia mulai berjalan dengan normal. Tidak terkecuali dengan industri pariwisata dan perhotelan. Terlebih setelah peraturan pembatasan sosial dicabut, maka aktivitas masyarakat pun berangsur pulih kembali dan mulai beraktivitas secara normal, yang berdampak juga pada sektor pariwisata, tidak terkecuali di kota Surabaya. Peningkatan jumlah hotel di Surabaya dapat dilihat pada Tabel 1 yang menunjukkan jumlah hotel di Surabaya tahun 2019 - 2021.

Tabel 1
Perkembangan Jumlah Hotel di Surabaya tahun 2019-2021

Jenis Hotel	Tahun		
	2019	2020	2021
Non bintang	143	155	165
Bintang 1	2	2	1
Bintang 2	10	10	16
Bintang 3	44	44	48
Bintang 4	28	28	24
Bintang 5	10	10	11
Total	237	249	265

Sumber: satudata.surabaya.go.id/

Tabel 1 memberikan informasi tentang jumlah hotel di Surabaya yang dihimpun oleh Statistik Sektor Kota Surabaya yang menunjukkan adanya peningkatan jumlah hotel yang ada di Surabaya. Peningkatan jumlah hotel tersebut banyak disebabkan oleh pulihnya industri pariwisata dan perhotelan di kota

Surabaya, yang tentunya membuat lapangan pekerjaan di industri ini juga meningkat. Oleh karena itu pengusaha di bidang perhotelan mulai meningkatkan kinerja perusahaannya, supaya tidak kalah dalam persaingan bisnis di industri perhotelan.

Hotel Gunawangsa MERR Surabaya sebagai hotel Bintang 3 tentu saja harus meningkatkan kinerja para karyawannya agar kemampuan para karyawan dapat menjadi dasar dari kemampuan perusahaan dalam persaingan di industri ini. Rahmawati dan Frinaldi (2021) mengatakan supaya karyawan dapat bekerja untuk memenuhi tujuan perusahaan, maka dibutuhkan karyawan yang berkualitas secara terus-menerus. Rolos et al. (2018) menyatakan bahwa seiring dengan perkembangan zaman, para karyawan menyesuaikan diri dengan segala kondisi. Ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki harus diusahakan untuk ditingkatkan kualitasnya, agar dapat meningkatkan kinerja yang diharapkan.

Kinerja merupakan hasil dari sebuah proses pekerjaan yang dibandingkan dengan persyaratan, kriteria, dan standar yang ditentukan (Sedarmayanti, 2017). Berbagai penelitian terkait dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan, diantaranya adalah yang dilakukan oleh Adha et al. (2019) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja merupakan pedoman untuk para SDM untuk menghadapi permasalahan eksternal dan penyesuaian integrasi ke perusahaan, sehingga karyawan dapat memahami nilai-nilai yang ada dan menjadi pedoman untuk bagaimana berperilaku dalam perusahaan (Susanto, 2019). Selain budaya kerja, motivasi yang diberikan oleh perusahaan juga merupakan sesuatu yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk mendorong karyawan menciptakan sebuah kinerja yang ditentukan oleh perusahaan.

Motivasi, menurut Surya et al. (2022) merupakan suatu proses yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang ditentukan. Adha et al. (2019) mengungkapkan bahwa pemberian dorongan untuk para karyawan dalam bentuk motivasi penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja para karyawan sehingga dapat menghasilkan *output* yang diharapkan oleh manajemen. Penelitian yang dilakukan oleh Pramadista (2019) menyatakan bahwa motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Adha et al. (2019) menyatakan sebaliknya bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang sudah dijelaskan dan inkonsistensi terhadap hasil penelitian pada variabel motivasi, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Gunawangsa MERR, Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Kerja

Menurut Ayu dan Kustini (2021) budaya kerja merupakan keyakinan, sikap, moral, dan perilaku kerja seseorang dalam menjalankan sebuah pekerjaan. Sedarmayanti (2018: 8) mengatakan bahwa budaya kerja merupakan sebuah sikap dan nilai yang umumnya dimiliki oleh seseorang dalam organisasi. Menurut Purnamasari (2019: 60), manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik adalah:

1. Meningkatkan jiwa gotong royong.
2. Meningkatkan kebersamaan.
3. Saling terbuka satu sama lain.
4. Meningkatkan jiwa kekeluargaan.
5. Meningkatkan rasa kekeluargaan.
6. Membangun komunikasi yang lebih baik.
7. Meningkatkan produktivitas kerja.
8. Tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain-lain.

Kekuatan budaya kerja, menurut Suwanto (2019: 48) ditentukan oleh 2 faktor utama yaitu:

1. Kebersamaan
Sejauh mana anggota organisasi menganut nilai-nilai yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh imbalan dan orientasi. Orientasi merupakan bimbingan kepada para karyawan terkhususkan untuk para karyawan baru maupun melalui program-program pelatihan. Sedangkan imbalan bisa berupa kenaikan gaji, jabatan, hadiah-hadiah dan tindakan lainnya yang dapat membantu memperkuat nilai-nilai budaya kerja.
2. Intensitas
Intensitas merupakan tingkat komitmen dari para karyawan terhadap nilai-nilai budaya kerja organisasi. Tingkat intensitas merupakan hasil dari struktur imbalan.

Sedangkan indikator budaya kerja menurut Putranti (2018) dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Kualitas: kualitas kerja yang diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu: tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas: tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
5. Kemandirian: tingkat seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi, dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Hipotesis Penelitian

Ada 2 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Kedua hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

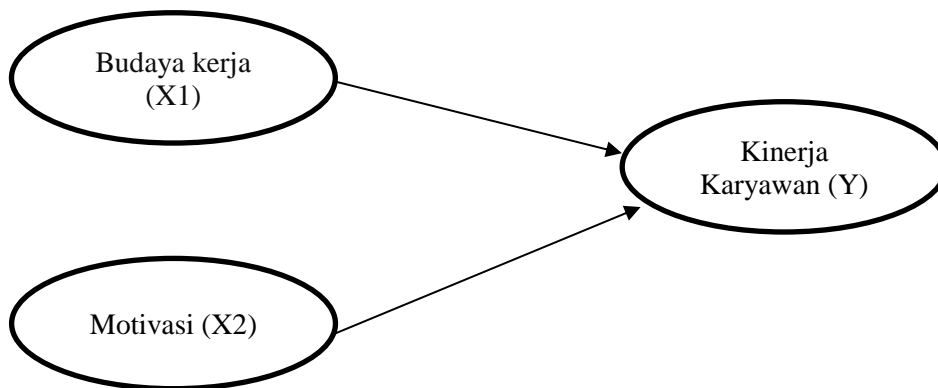
- H1 : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Hotel Gunawangsa MERR Surabaya.
- H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Hotel Gunawangsa MERR Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berfokus pada variabel budaya kerja, motivasi, dan kinerja karyawan pada hotel Gunawangsa MERR Surabaya. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner yang disebar dan diisi oleh seluruh karyawan tetap hotel Gunawangsa MERR Surabaya. Pengukuran indikator pada masing-masing variabel menggunakan skala Likert dengan nilai skor 1-5. Kuesioner akan terlebih dahulu dianalisis menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh karyawan tetap di hotel Gunawangsa MERR Surabaya, yang berjumlah 35 orang. Sugiyono (2015: 175) menyatakan bahwa jika jumlah populasi relatif kecil, maka jumlah sampel yang diambil adalah keseluruhan atau total dari semua anggota populasi. Data penelitian diolah menggunakan SPSS versi 22. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda. Uji koefisien determinasi juga digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel independen. Uji model dilihat menggunakan uji F untuk mengevaluasi keseluruhan model, sementara uji parsial (uji t) digunakan untuk menilai pengaruh individu dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Kerangka Model

Kerangka model yang digunakan untuk penelitian ini seperti terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1
Kerangka Model

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum dan Objek Penelitian

Hotel Gunawangsa MERR Surabaya merupakan sebuah hotel bintang tiga yang berada di bawah naungan Gunawangsa group, bagian dari Warna-Warni Holdings. Hotel Gunawangsa MERR Surabaya berdiri sejak 15 Mei 2016, beralamat di Jalan Kedung Baruk No. 96, Surabaya, berada dalam satu kompleks Gunawangsa Apartmen. Hotel ini memiliki fasilitas 126 kamar yang dibagi menjadi 98 *deluxe rooms*, 6 *executive rooms*, 9 *junior suite*, dan 8 *family suite* dengan view kota Surabaya. Selain itu hotel ini juga memiliki *gym*, karaoke, restoran, kolam

renang *outdoor* dengan *city view* yang baik, dan juga *ballroom* yang berkapasitas 300 orang. Di setiap kamar juga sudah dilengkapi TV LCD dan juga AC. Hotel Gunawangsa MERR Surabaya juga sudah dilengkapi *free wifi* berkecepatan tinggi.

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 35 orang, dengan rincian sebagaimana terlihat pada Tabel 2. Tabel 2 menunjukkan bahwa karyawan paling banyak adalah pada divisi *housekeeping*, dikarenakan produk utama hotel adalah penginapan, dan tugas *housekeeping* adalah menjaga kamar tetap bersih untuk tamu berikutnya. Karyawan *housekeeping* harus senantiasa siap melayani setiap saat, karena seorang tamu bisa datang dan keluar kapan saja.

Tabel 2
Pengelompokan Jumlah Responden Berdasarkan Divisi

Divisi	Jumlah Responden	Persentase
<i>Front Office</i>	5	14%
<i>Housekeeping</i>	8	23%
<i>Engineering</i>	5	14%
<i>F&B Service</i>	3	9%
<i>Kitchen</i>	5	14%
<i>Sales Department</i>	3	9%
<i>Back Office</i>	6	17%
Total	35	100%

Hasil Uji Validitas

Ghozali (2018) menyatakan dalam uji validitas, suatu data bisa dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan rumus $df = n-2$. Berdasarkan rumus tersebut, nilai r tabel data ini adalah 0,3338. Hasil pengujian menggunakan SPSS 22 diketahui bahwa seluruh indikator memenuhi syarat yaitu r hitung $>$ r tabel (0,3338) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator untuk penelitian ini adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu data dapat dikatakan reliabel bila nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6 (Sugiyono, 2018). Hasil pengujian menggunakan SPSS 22 menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach alpha lebih dari 0,6, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang digunakan adalah reliabel.

Hasil Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018: 71) menyatakan bahwa syarat untuk data tersebut dinyatakan mengalami gejala multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF. Suatu hasil pengujian multikolinearitas dinyatakan tidak menunjukkan gejala adanya suatu multikolinearitas jika nilai *tolerance* $>$ 0,10 dan nilai VIF $<$ 10. Hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan seperti terlihat pada Tabel 3.

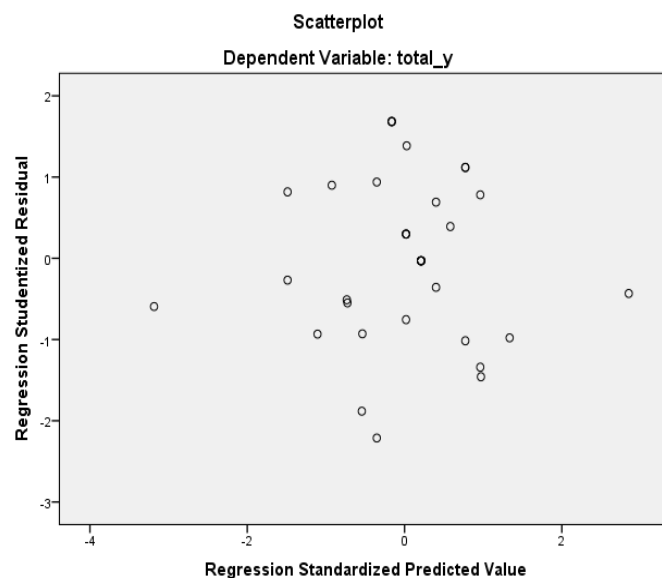
Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Budaya Kerja	0,706	1,416
Motivasi	0,706	1,416

Berdasarkan data pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa hasil dari pengujian menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Oleh karena itu dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bila pada *scatter plot* tidak ada pola yang jelas, semua titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan pada sumbu Y. Apabila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

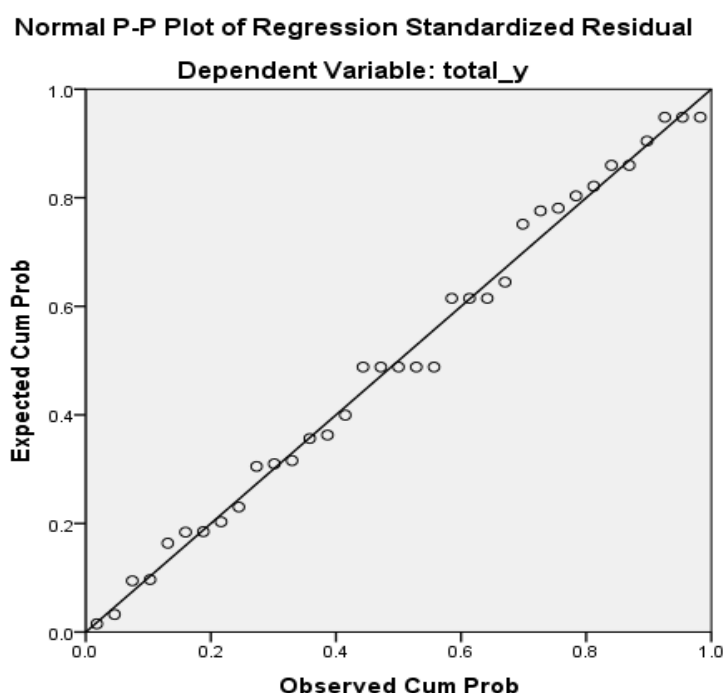


Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas dan dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Normalitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa dasar pengambilan keputusan mengenai uji normalitas dengan menggunakan grafik, yaitu apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis menunjukkan pola distribusi normal. Uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3
Hasil Uji Normalitas

Dalam Gambar 3 dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis yang menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki pola distribusi normal.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa analisa regresi berganda berfungsi untuk mengetahui adanya kebenaran pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen. Tabel 4 menunjukkan hasil analisa regresi linier berganda dari penelitian ini.

Tabel 4
Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized coefficients</i>	
	B	<i>Std. Error</i>
Constant	1,468	2,083
Budaya Kerja	0,923	0,149
Motivasi	0,312	0,101

Berdasarkan Tabel 4 maka persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,468 + 0,923 X_1 + 0,312 X_2$$

Apabila variabel budaya kerja (X1) dan motivasi (X2) adalah 0. Maka nilai kinerja sebesar 1,468 satuan. Koefisien budaya kerja sebesar 0,923 menunjukkan tanda positif, maka dapat diartikan setiap peningkatan budaya kerja (X1) sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan, maka nilai kinerja mengalami kenaikan sebesar 0,923 satuan. Sedangkan untuk koefisien motivasi (X2) sebesar 0,312 menunjukkan tanda positif, maka setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan, maka nilai kinerja mengalami kenaikan sebesar 0,312 satuan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness fit* dari model regresi. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.736	.97147

a. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

b. Dependent Variable: total_y

Berdasarkan data Tabel 5 mengenai hasil uji koefisien determinasi, didapat nilai adjusted R square sebesar 0,736. Yang artinya pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 73,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa tingkat interpretasi koefisien yang didapat kuat.

Hasil Uji t

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Penerimaan ataupun penolakan hipotesis dapat diketahui bila nilai signifikansi < 0,05 dan t hitung > t tabel. Hasil uji t seperti terlihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji t

Model	T hitung	Signifikan
Constant	0,704	0,486
Budaya kerja	6,177	0,000
motivasi	3,086	0,004

Data dari hasil uji t seperti terlihat pada Tabel 6 memberikan informasi bahwa:

1. Pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa t hitung sebesar 6,177 lebih besar dari t tabel sebesar 2,03693. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3,086 bernilai lebih besar dari t tabel sebesar 2,03693. Nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Jadi hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Gunawangsa MERR Surabaya, terutama pada indikator kebiasaan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan adanya tanda-tanda yang menjamin bahwa budaya kerja memberikan dorongan dalam kinerja para karyawan Hotel Gunawangsa MERR Surabaya. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Gunawangsa MERR Surabaya, terutama pada indikator prestasi kerja. Yang artinya kinerja karyawan di Hotel Gunawangsa MERR Surabaya dipengaruhi oleh motivasi terutama prestasi kerja.

SARAN

Manajemen Hotel Gunawangsa MERR Surabaya hendaknya dapat membentuk kebiasaan baru yang positif, yang dapat menunjang kinerja para karyawan, seperti mengirimkan kata-kata motivasi pada grup *whatsapp* karyawan tiap bulan secara bergiliran dengan cara *di-rolling* setiap bulannya. Manajemen Hotel Gunawangsa MERR Surabaya juga diharapkan dapat lebih mengapresiasi prestasi dan kinerja para karyawan dengan cara memberikan penghargaan berupa plakat penghargaan karyawan terbaik dan bonus supaya para karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., N. Qomariah, dan A. H. Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 4, No. 1, pp. 47–62.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Ayu, W dan K. Kustini. 2021. Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 10, No. 2, pp. 248-256.

- Data Statistik Sektorial Tahun 2023. 2023. https://satudata.surabaya.go.id/sektoral/2023/8_Bab_VIII_Transportasi_dan_Pariwisata.pdf. Diakses pada 9 Januari 2024.
- Edison, E., Y. Anwar, dan I. Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi, I. 2018, *Manajemen Kinerja*, Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Pramadista, A. 2019. Hubungan Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Taman Sari Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, Vol V, No. 1. pp. 1-13.
- Purnamasari, D. 2019. Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *E-Jurnal Katalogis*, Vol. 3, pp. 57-64.
- Putranti, H. 2018. Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Metode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 2, No. 2, pp. 191-201.
- Rahmawati, M. S. dan A. Frinaldi. 2021. Budaya Kerja dan Disiplin Kerja dalam Mewujudkan Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Agam. *Jurnal Public Policy*, Vol. 7, No. 1. pp. 68-74.
- Rolos, K.R.J., S. A. P. Sambul, dan W. Rumawas. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 4, pp. 19-27.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- _____. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju. Bandung.
- Sehaningtyas, A. 2017. *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Sales Promotion Girl (SPG) Lapangan*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Sherlie. 2020. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora. Universitas Putera Batam. Batam.
- Sopiah dan E. M. Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed. 1). CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*. Alfabeta. Bandung.

- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Surya, I., D. Kusnadi, dan N. Y. Naipospos. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*. Vol. 5, No. 1. pp. 1095-1105.
- Susanto, N. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, Vol. 7, No. 1. pp. 1-6.
- Suwanto. 2019. *Budaya Kerja Guru*. Gre Publishing. Lampung.
- Yuniarti, R., R. Irwansyah, M. A.N. Hasyim, P. Riswandi, S. Septania, A. Rochmi, Febrianty, I. G. B.Wijaya, F. S. Handyani, A. Bambang, M. Setiorini, Finthariasari, K. Bahrin, D. J. I. Kairupan, S. Ekowati, Nurhikmah, N. K. Suryani, dan I. S. K. Negara. 2021. *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Widina Bhakti Persada. Bandung.