



## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Golden Boutique Hotel Melawa di Jakarta Selatan

**Hary Prastyo<sup>1\*</sup>, Melda Wiguna<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

\* Corresponding author: haryprastyo72@gmail.com

### INFO ARTIKEL

Diterima Mei 2025  
Disetujui Mei 2025  
Diterbitkan Juni 2025

### Kata Kunci:

Lingkungan Kerja,  
Budaya Organisasi,  
Kinerja Karyawan

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Golden Boutique Hotel Melawai di Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 95 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,4% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,452 > 1,986$ ). Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,1% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,899 > 1,986$ ). Lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,653 + 0,439X_1 + 0,397X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 57,6% sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $62,542 > 2,700$ ).

DOI: 10.32493/jism.v5i2

**Keywords:**  
*Compensation,  
Motivation, Employee  
Performance*

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to determine the effect of compensation and motivation on employee performance at the Golden Boutique Hotel Melawai in South Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 95 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that compensation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 54.5% and the hypothesis test obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $8.124 > 2.004$ ). Motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 38.1% and hypothesis testing obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $5.818 > 2.004$ ). Compensation and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y =$*

---

$7.726 + 0.477X1 + 0.333X2$ . The coefficient of determination value is 62.1% while the remaining 37.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated Fvalue > Ftable or (44.179 > 2.780).

**How to cite:** Prastyo, H., & Wiguna, M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Golden Boutique Hotel Melawa di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 5(2). 513-526.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author.

## PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, keberhasilan operasional sangat bergantung pada kemampuannya dalam mengkombinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki. Sumber daya yang dimaksud mencakup manusia, modal, dan mesin yang dapat dimanfaatkan secara optimal untuk menghasilkan barang dan jasa yang dapat dipasarkan. Sumber daya ini, terutama sumber daya manusia, memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya sendiri merupakan kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan dalam berbagai aspek. Di antaranya termasuk sumber daya alam, finansial, sumber daya manusia, ilmu pengetahuan, serta teknologi (Wirawan, 2018:35).

Pada era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Perusahaan yang gagal beradaptasi dan berkembang sesuai dengan tuntutan zaman berisiko tergerus oleh pesaing yang lebih unggul. Salah satu sektor yang mengalami pertumbuhan pesat adalah industri pariwisata, termasuk di dalamnya sektor perhotelan. Hal ini terlihat pada pesatnya perkembangan hotel di Jakarta, terutama dengan meningkatnya jumlah wisatawan baik domestik maupun internasional. Dengan meningkatnya permintaan tersebut, perusahaan perhotelan dituntut untuk meningkatkan kualitas layanan agar tetap dapat bersaing. Salah satu faktor utama untuk mencapai hal ini adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendongkrak kualitas pelayanan dan membantu perusahaan memenangkan persaingan di pasar.

Pariwisata, dalam konteks ini, berperan penting sebagai sektor yang menunjang pendapatan negara melalui devisa, memberikan kontribusi bagi pendapatan daerah, serta menciptakan lapangan pekerjaan. Salah satu cara untuk mengembangkan industri pariwisata adalah dengan meningkatkan fasilitas pendukungnya, terutama di bidang perhotelan. Hotel adalah perusahaan yang menyediakan berbagai layanan seperti penginapan, makanan, minuman, dan berbagai fasilitas tambahan lainnya untuk tamu. Golden Boutique Hotel Melawai adalah salah satu hotel yang terletak di Jakarta Selatan dan merupakan contoh usaha dalam memanfaatkan sektor ini. Terletak di kawasan strategis dengan akses transportasi yang memadai, hotel ini berupaya menawarkan fasilitas terbaik untuk menarik lebih banyak tamu.

Dalam memberikan pelayanan yang profesional, perusahaan memerlukan kinerja tinggi dari setiap karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik, maka akan semakin tinggi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Hal ini tentunya akan membantu perusahaan bertahan dan berkembang dalam persaingan global yang semakin ketat. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah kebetulan, melainkan merupakan hasil dari berbagai faktor, salah satunya adalah pemberian lingkungan kerja yang kondusif serta budaya organisasi yang mendukung.

Golden Boutique Hotel Melawai memiliki sejumlah karyawan yang ditempatkan di berbagai unit kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk mendorong kinerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik maupun non-fisik. Persepsi karyawan terhadap lingkungan

kerja sangat mempengaruhi kinerja mereka. Jika persepsi mereka terhadap lingkungan kerja positif, maka mereka akan merasa nyaman dan lebih produktif. Sebaliknya, jika persepsi mereka negatif, maka hal ini dapat mengurangi semangat kerja mereka.

Menurut Sedarmayanti (2020:21), lingkungan kerja mencakup semua alat, bahan, serta kondisi di sekitar tempat kerja, baik dari segi fisik maupun non-fisik. Faktor-faktor seperti hubungan kerja antara atasan dan bawahan, kenyamanan ruang kerja, serta pengaturan kerja, baik individu maupun kelompok, akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan merasa nyaman dan dapat bekerja lebih optimal. Sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk, maka kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap karyawan Golden Boutique Hotel Melawai, ditemukan bahwa ada beberapa masalah terkait dengan fasilitas yang diberikan perusahaan. Fasilitas kerja yang kurang memadai membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja, yang tentunya berpengaruh terhadap kinerja mereka. Kondisi lingkungan kerja fisik dan non-fisik juga turut berperan dalam hal ini. Misalnya, ruang kerja yang kurang nyaman atau kurang memadai dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, hubungan yang kurang harmonis antara karyawan dan atasan juga berpotensi menurunkan semangat kerja.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan berdampak sebaliknya. Dalam hal ini, kondisi lingkungan kerja di Golden Boutique Hotel Melawai masih perlu diperbaiki. Berdasarkan hasil prasurvei terhadap 30 karyawan, didapati bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan masih belum memadai. Tanggapan mereka mengenai aspek pencahayaan, suhu udara, serta keamanan tempat kerja cukup baik, namun ada beberapa aspek lainnya yang masih perlu diperhatikan, seperti desain ruang kerja dan pengaturan privasi.

Selain faktor lingkungan kerja, budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, sikap, dan norma yang menjadi pedoman bagi setiap anggota organisasi. Budaya yang baik akan menciptakan suasana kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih maksimal. Dalam budaya organisasi yang baik, karyawan akan merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang. Sebaliknya, budaya yang buruk dapat menyebabkan ketidaknyamanan, bahkan konflik di antara karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja mereka.

Golden Boutique Hotel Melawai juga melakukan penyebaran kuesioner untuk mengetahui budaya organisasi di perusahaan tersebut. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada saat ini masih perlu perbaikan. Meskipun ada beberapa aspek yang sudah diterima dengan baik oleh karyawan, seperti orientasi terhadap hasil dan evaluasi kinerja yang dilakukan perusahaan, masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti keberanian mengambil risiko dan perhatian terhadap detil. Berdasarkan data tersebut, perusahaan perlu melakukan perbaikan dalam hal budaya organisasi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai indikator, antara lain kualitas hasil pekerjaan, ketelitian, pencapaian target, kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai urutan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Data yang diperoleh dari Golden Boutique Hotel Melawai menunjukkan bahwa meskipun ada peningkatan di tahun 2020, capaian kinerja karyawan cenderung menurun pada tahun-tahun berikutnya. Pada tahun 2021 hingga 2023, sebagian besar indikator kinerja karyawan tidak mencapai target yang ditetapkan, yang menunjukkan adanya masalah dalam pencapaian kinerja.

Faktor utama yang disinyalir menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan di Golden Boutique Hotel Melawai adalah lingkungan kerja yang kurang mendukung dan budaya organisasi yang belum optimal. Menurut Mangkunegara (2020:75), kinerja merupakan hasil

kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja tersebut, serta untuk merancang solusi guna memperbaiki kondisi yang ada. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang mendukung, serta dengan memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.

Gap penelitian yang ada adalah pentingnya memahami lebih dalam mengenai hubungan antara lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Meskipun faktor-faktor ini sudah sering dibahas dalam literatur, implementasi nyata di perusahaan sering kali menghadapi tantangan, terutama dalam hal menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengidentifikasi lebih jauh faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor perhotelan, terutama di perusahaan seperti Golden Boutique Hotel Melawai, serta cara-cara yang lebih efektif dalam memperbaiki lingkungan kerja dan budaya organisasi demi mencapai kinerja yang optimal.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Lingkungan Kerja**

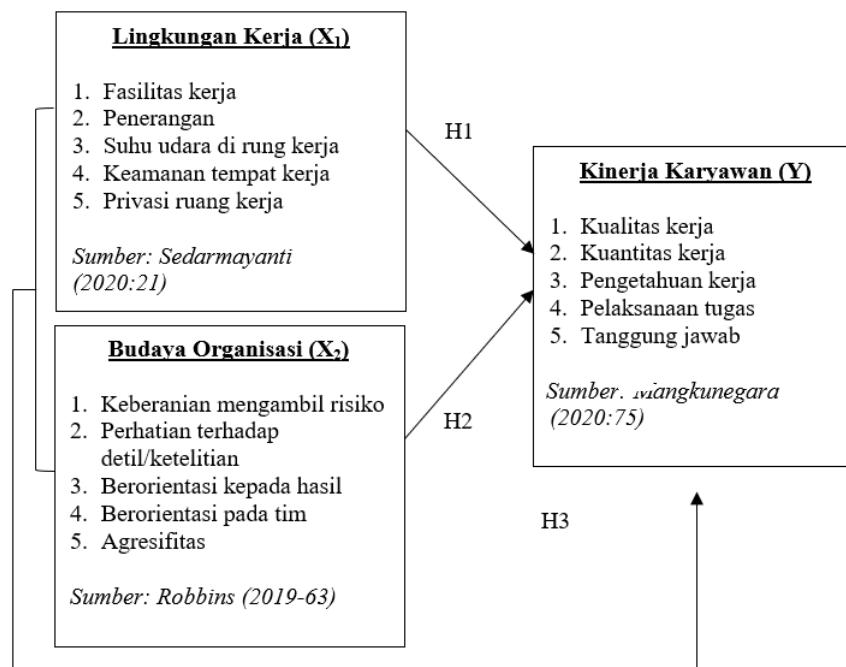
Menurut Sedarmayanti (2020:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Nitisemito (2019:197) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Menurut Moekijat (2019:136) menyampaikan bahwa lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan karyawan merasa nyaman serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas tugasnya. Menurut Schultz (2019:405) lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Sedangkan menurut Wakhid (2019:66) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

### **Budaya Organisasi**

Hairiyah (2020:11) mengemukakan “budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota dalam suatu organisasi”. Sedangkan menurut Robbins (2019:63) berpendapat “budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak”. Budaya organisasi menurut Pabundu (2019:14) “merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalahnya”.

## Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo (2019:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2016:76) mendefinisikan “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2019:55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mathis (2019:113) berpendapat “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

## Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Golden Boutique Hotel Melawai di Jakarta Selatan
- H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Golden Boutique Hotel Melawai di Jakarta Selatan
- H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Golden Boutique Hotel Melawai di Jakarta Selatan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris

yang bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Golden Boutique Hotel Melawai, alamat: Jl. Melawai VIII No. 6-8, Blok M, Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan Golden Boutique Hotel Melawai yang berjumlah 95 karyawan. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2020:82) berpendapat “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan di Golden Boutique Hotel Melawai yang berjumlah 95 karyawan. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2020:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Regresi Linier

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana ( $X_1$ ) Terhadap ( $Y$ )**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1 (Constant)	14.681	2.762		5.314	.000	
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	.618	.073	.659	8.452	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 14,681 + 0,618X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 14,681 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) tidak ada atau nol, maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 14,681 poin. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,618, bertanda positif, diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel budaya organisasi ( $X_2$ ), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,618 poin.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana ( $X_2$ ) Terhadap ( $Y$ )**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1 (Constant)	15.750	2.820		5.585	.000	
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	.596	.075	.634	7.899	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 15,750 + 0,596X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai

berikut: Nilai konstanta sebesar 15,750 diartikan bahwa jika variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) tidak ada atau nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15,750 poin. Nilai koefisien regresi budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,596 bertanda positif, diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,596 poin.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	6.653	2.806		2.371	.020
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	.439	.071	.468	6.158	.000
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	.397	.072	.422	5.548	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,653 + 0,439X_1 + 0,397X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6,653 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 6,653 poin.
- Nilai lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,439 bertanda positif, diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel budaya organisasi ( $X_2$ ), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,439 poin.
- Nilai budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,397 bertanda positif, diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,397 poin.

### Analisis Koefisien Korelasi (r)

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi ( $X_1$ ) Terhadap (Y)****Correlations<sup>b</sup>**

		Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	Pearson Correlation	1	.659**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.659**	1
	Sig. (2-tailed)		.000

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

b. Listwise N=95

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,659 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**  
**Correlations<sup>b</sup>**

		Budaya Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Budaya organisasi (X2)	Pearson Correlation	1	.634**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.634**	1
	Sig. (2-tailed)		.000

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

b. Listwise N=95

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,634 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya budaya organisasi mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 <sup>a</sup>	.576	.567	2.698

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,759 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (X<sub>1</sub>) Terhadap (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.434	.428	3.100

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,434 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,4% sedangkan sisanya sebesar (100-43,4%) = 56,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 <sup>a</sup>	.401	.395	3.189

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,401 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 40,1% sedangkan sisanya sebesar (100-40,1%) = 59,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan**

Model	R	R Square	Model Summary		Std. Error of the Estimate
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.759 <sup>a</sup>	.576	.567		2.698

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,576 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,6% sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 57,6\%) = 42,4\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14.681	2.762			5.314	.000
Lingkungan Kerja (X1)	.618	.073	.659		8.452	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,452 > 1,986)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Golden Boutique Hotel Melawai di Jakarta Selatan.

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	15.750	2.820			5.585	.000
Budaya Organisasi (X2)	.596	.075	.634		7.899	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,899 > 1,986)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Golden Boutique Hotel Melawai di Jakarta Selatan

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	910.676	2	455.338	62.542	.000 <sup>b</sup>
Residual	669.808	92	7.281		
Total	1580.484	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $62,542 > 2,700$ ), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Golden Boutique Hotel Melawai di Jakarta Selatan.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 14,681 + 0,618X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,659 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,434 atau sebesar 43,4% sedangkan sisanya sebesar 56,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,452 > 1,986$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Golden Boutique Hotel Melawai di Jakarta Selatan. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Komarudin (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (Careefour) Lebak Bulus Jakarta Selatan, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 45,6% dan uji hipotesis diperoleh nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 53,1% dan uji hipotesis diperoleh nilai sig.  $0,000 < 0,05$ .

#### Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 15,750 + 0,596X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,634 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,401 atau sebesar 40,1% sedangkan sisanya sebesar 59,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,899 > 1,986$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Golden Boutique Hotel Melawai di Jakarta Selatan. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Retno Wulansasi (2020) dengan judul penelitiannya Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,7335 + 0,866X$ , nilai korelasi sebesar 0,783 dan determinasi sebesar 61,3%. Uji hipotesis

diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $12,193 > 1,986$ ). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Mardiana (2020) dengan judul penelitiannya Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Ciputat Timur, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 28,425 + 0,249X$ , dan determinasi sebesar 60,8%. Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $9,070 > 1,674$ ).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,653 + 0,439X_1 + 0,397X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,759 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simutan sebesar 57,6% sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $62,542 > 2,700$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan GOLDEN Boutique Hotel Melawai di Jakarta Selatan. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Lili Sularmi (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. WOM Finance, Tbk, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 16,8% dan uji hipotesis diperoleh nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Murtiyoko (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Otsuka Chemical, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,2% dan uji hipotesis diperoleh nilai sig.  $0,000 < 0,05$ .

### **KESIMPULAN**

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 14,681 + 0,618X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,659 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,4% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,452 > 1,986$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 15,750 + 0,596X_2$  nilai korelasi sebesar 0,634 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,1% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,899 > 1,986$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,653 + 0,439X_1 + 0,397X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,759 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,6% sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $62,542 > 2,700$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifi, Z., & Nugroho, D. H. (2018). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah daerah: studi kasus kabupaten kudus. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(1), 98-107.
- Aisyah, S., & Husain, B. A. (2024). PENGARUH DISPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PERKREDITAN RAKYAT DANA MANDIRI BOGOR. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3507-3519.
- Algifari (2017). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Apriansyah, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotex. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4).
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312-321.
- Bunga Astria Gracia (2019) Pengaruh Budaya organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Triview Geospital Mandiri Jakarta Selatan. *Jurnal Forkama* Vol. 2 No.2, ISSN: 2598-9545. Universitas Pamulang.
- Burhanuddin. S. (2018). Pengantar Filsafat. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali. I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Gomes (2018). Organisasi dan Manajemen- Perilaku-Struktur-Proses, terjemahan Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Gomes. F. C. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Gracia, B. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 31-48.
- Hamalik, Oemar H. (2018). Manajemen Pengembangan Manajemen. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Handoko (2018). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Handoko T. H. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot, T.E (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hery (2019). Auditing dan Asurans. Jakarta: Grasindo.
- Iherwin Tri Munardi. Tjipto Djuhartono. Nur Sodik (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. *Jurnal Aristama* Vol.1 No.2. ISSN: 2775-9695. Univeritas Pamulang.
- Istijanto (2018). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Jackson (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia I. Penerbit LepKhair

- Komang. A.I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Komarudin (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 06 Ciputat. *Jurnal Semarak* Vol.1 No.2. ISSN: ISSN: 2622-3686. Universitas Pamulang
- Komarudin (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok. *Jurnal Jenius* Vol.1 No.3. ISSN: 2598-9502. Univeritas Pamulang.
- Ladzi. S. (2018). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*, Surabaya: Aditya Media Publishing.
- Maholtra. Naresh K (2017). *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey, Indonesia: PT. Indeks.
- Malale, M. R., & Dotulong, L. O. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4).
- Malhotra N.K (2018). *Marketing Research An Applied Orientation*. International. Edition: Pearson.
- Malthis, R.L dan Jackson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara. A.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. P.A. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Michael C.R., Elbert, Norbert F., Hatfield, Robert D., (2018). *Human Resource Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workplace*.
- Mukhtar, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(3), 78-87.
- Napisoh, A. D., & Wiguna, M. (2024). PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KORIN TECHNOMIC KABUPATEN TANGERANG. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1330-1341.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugraha. A. (2018). *Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Peneltian*,
- Nugroho (2019) Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(1), 98-107
- Panji. A. (2017). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rivai. V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Schermerhorn. J.R. (2018). *Manajemen*, edisi kelima. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.

- Simamora. B. (2018). Panduan Riset Prilaku Konsumen, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Sinambela. L. P. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Singgih. S. (2018). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sinungan, Muchdarsyah (2018). Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyandi (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha. Ilmu
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimni. A. (2018). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Suherman. W. (2018). Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sutrisno. E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo (2018). Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revsi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wirawan (2018). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiyanto, Muhamad Idrus (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). Jurnal Distribusi Bisnis Vol.4 No.1. ISSN: 2621-797X. Universitas Pamulang