



Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Soho Global Health Tbk Jakarta Timur

The Influence of Work Culture on Employee Performance of PT. Soho Global Health Tbk East Jakarta

Lulu Kholilah, Eddy Sukandar

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jayabaya, Indonesia

*Email: lulukholilah48@gmail.com

*Correspondence: Lulu Kholilah

DOI:

10.59141/comserva.v3i11.1262

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perusahaan, karena tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran perusahaan tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Soho Global Health Tbk, Jakarta Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif. Adapun jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, sehingga diperoleh jumlah sampel 50 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Soho Global Health Tbk Jakarta Timur. Hal tersebut dapat diketahui pada hasil uji hipotesis yang diperoleh hasil variabel X berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,449 satuan, sementara itu nilai t_{tabel} sebesar 2,009 atau ($5,449 > 2,009$) berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$), 0,701 atau berada pada kuadran 0,60 – 0,799, maka berarti hubungan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Soho Global Health Tbk Jakarta Timur kuat dan positif. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja dan kinerja karyawan di PT. Soho Global Health Tbk.

Kata kunci: Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are an important factor for the company, because without human resources the company's goals and objectives will not be achieved as planned. This study aims to determine whether work culture affects the performance of PT. Soho Global Health Tbk, East Jakarta. The method used in this study is descriptive research. The type of this research is quantitative and the sampling technique used in this study is a saturated sampling technique, so that a sample of 50 respondents is obtained. The results of this study show that a significant influence between work culture on the performance of PT. Soho Global Health Tbk East Jakarta. This can be seen in the results of the hypothesis test obtained by the results

of variable X have a positive and significant effect on Y because the calculation $t > t_{table}$ with a calculated value of 5,449 units, while the table value of 2.009 or $(5.449 > 2.009)$ means that H_0 is rejected and H_1 is accepted with a significant value of $(0.000 < 0.05)$, 0.701 or is in the quadrant 0.60 – 0.799, then it means the relationship of work culture to performance employees of PT. Soho Global Health Tbk East Jakarta is strong and positive. The conclusion of this study shows that there is a significant influence between work culture and employee performance at PT. Soho Global Health Tbk.

Keywords: *Work Culture, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perusahaan, karena tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran perusahaan tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan (Hamsal & Abdinagoro, 2021; SURIADY et al., 2021). Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap kinerja karyawan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, dengan adanya skill yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan (Faizal et al., 2019). Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan kerja sama dengan sesama karyawan, maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (A. R. Siregar et al., 2020; Wahyudi & Tupti, 2019).

Budaya kerja di sebuah perusahaan mengacu pada nilai-nilai, norma-norma, sikap, dan praktek-praktek yang dianut oleh karyawan perusahaan tersebut (B. A. Siregar, 2022; Wijaya, 2022). Budaya kerja mencerminkan identitas perusahaan dan memengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi, menjalankan tugas mereka, serta mencapai tujuan Bersama (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Budaya kerja yang kuat, positif, dan sejalan dengan visi dan misi perusahaan dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai potensi terbaik. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif atau tidak sesuai dengan nilai-nilai perusahaan dapat menghambat kinerja karyawan (Asniwati & Oktaviani, 2023; Widodo, 2020).

PT. Soho Global Health Tbk adalah salah satu perusahaan farmasi terkemuka di Indonesia. PT. Soho Global Health Tbk didirikan pada tahun 1946 dan telah menjadi salah satu perusahaan farmasi yang terkemuka di Indonesia. Dalam bidang usaha PT. Soho Global Health Tbk beroperasi dalam berbagai bidang termasuk produksi dan distribusi produk farmasi dan kesehatan. Banyak berbagai kategori produk, termasuk obat-obatan, suplemen makanan, alat-alat kesehatan, serta produk-produk kesehatan.

Budaya kerja PT. Soho Global Health Tbk telah berkembang seiring waktu dalam nilai dan prinsip. PT. Soho Global Health Tbk memiliki reputasi yang kuat untuk menghasilkan produk-produk farmasi berkualitas tinggi yang memenuhi standar internasional. Budaya ini menggaris bawahi komitmen perusahaan terhadap kualitas sebagai prioritas utama. Budaya kerja yang berlaku saat ini di PT. Soho Global Health Tbk antara lain komitmen pada kualitas, inovasi, kepatuhan dan etika,

kerjasama dan kolaborasi, kesehatan dan keselamatan, penghargaan dan pengalaman, pendidikan dan pelatihan.

PT. Soho Global Health Tbk mengalami Rasio Pertumbuhan yaitu Net Revenues, Gross Proffit, dan Income For the Year. Salah satu penyebab terjadinya penurunan adalah masalah budaya kerja.

Dari hasil pra-riset yang penulis lakukan diperoleh data perkembangan pada PT. Soho Global Health Tbk seperti tabel berikut :

Tabel 1. Data Hasil Riset

Tahun	Net Revenues	Gross Profit	Income For the Year
2018	12,74%	8,02%	48,52%
2019	10,63%	13,46%	140,03%
2020	22,10%	32,55%	45,07%
2021	14,80%	16,57%	220,03%
2022	3,02%	-14,72%	-35,22%

Sumber : PT. SOHO GLOBAL HEALTH TBK, 2023

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rodiathul Kusuma Wardani dkk, tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)” menjelaskan pengaruh antara variabel Asas Keakraban dan Asas Integritas sebagai variabel dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial (Wardani et al., 2016). Penelitian sebelumnya memfokuskan untuk memahami hubungan antara budaya organisasi yang diterapkan di PT Karya Indah Buana Surabaya dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, dilakukan analisis terhadap bagaimana nilai, norma, dan praktek yang berlaku di organisasi tersebut memengaruhi motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan. Sementara itu, penelitian yang sedang dilakukan mengamati pengaruh budaya, tetapi lebih menitikberatkan pada budaya kerja yang terbentuk di PT. Soho Global Health Tbk di Jakarta Timur. Perbedaan utama antara keduanya terletak pada fokusnya, yang pertama menekankan pada budaya organisasi secara umum, sementara yang kedua lebih fokus pada budaya kerja yang mungkin lebih spesifik dan terkait langsung dengan konteks pekerjaan di perusahaan tersebut. Meskipun demikian, penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilakukan mengidentifikasi bagaimana budaya yang ada di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penelitian mengenai ini memiliki urgensi yang penting dalam konteks pengembangan organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Pertama-tama, penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara budaya kerja dan kinerja karyawan, yang merupakan faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan perusahaan. Dengan memahami bagaimana budaya kerja memengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki atau diperkuat dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional mereka.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan pandangan yang lebih jelas kepada manajemen PT. Soho Global Health Tbk Jakarta Timur mengenai potensi perbaikan yang dapat dilakukan dalam aspek budaya kerja mereka guna meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Manfaatnya tidak hanya terbatas pada tingkat kinerja individu, tetapi juga mencakup aspek keseluruhan dari budaya perusahaan yang dapat memengaruhi motivasi, retensi karyawan, dan citra perusahaan di mata publik. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi

landasan yang kuat bagi perusahaan untuk mengambil langkah-langkah strategis dalam meningkatkan budaya kerja yang berdampak positif pada kinerja karyawan dan keseluruhan kesehatan organisasi.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Soho Global Health Tbk Jakarta Timur, Waktu penelitian dilakukan dari bulan Oktober-Desember 2023 .dengan menggunakan kuesioner sebaga alat utama pengumpulan data. Variabel penelitian melibatkan budaya kerja (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Pengumpulan data dilakukan melalui instrument berupa kuesioner tertutup dengan skala likert yang di sebarakan kepada karyawan perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Soho Global Health Tbk Jakarta timur yaitu berjumlah 50 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah alat ukur yang digunakan untuk menilai apakah yang diuji telah sesuai dengan variabel yang ditentukan dan tidak tercampur oleh variabel lain atau tidak (Juliani et al., 2023; E. L. Siregar, 2020). Uji validasi dikatakan valid apabila dapat mengukur variabel yang diteliti dengan akurat dan tepat.

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui nilai rhitung dari butir pernyataan yang ditunjukkan dari hasil pengolahan SPSS adalah rhitung > rtabel sehingga dapat dinyatakan bahwa semua instrument yang digunakan untuk mengukur varibel X (Budaya Kerja) adalah Valid.

Uji Validitas Budaya Kerja

Tabel 2. Uji Validitas Budaya Kerja

Uji Validitas			
No	R hitung	R tabel	Keputusan
Butir 1	0,376	0,273	Valid
Butir 2	0,368	0,273	Valid
Butir 3	0,320	0,273	Valid
Butir 4	0,498	0,273	Valid
Butir 5	0,530	0,273	Valid
Butir 6	0,535	0,273	Valid
Butir 7	0,603	0,273	Valid
Butir 8	0,671	0,273	Valid
Butir 9	0,609	0,273	Valid
Butir 10	0,537	0,273	Valid
Butir 11	0,668	0,273	Valid
Butir 12	0,636	0,273	Valid
Butir 13	0,666	0,273	Valid
Butir 14	0,686	0,273	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Ver.25 Tahun 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui nilai rhitung dari butir pernyataan yang ditunjukkan dari hasil pengolahan SPSS adalah rhitung > rtabel sehingga dapat dinyatakan bahwa semua instrument yang digunakan untuk mengukur varibel X (Budaya Kerja) adalah Valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3. Validitas kinerja karyawan

Uji Validitas			
No	R hitung	R tabel	Keputusan
Butir 1	0,656	0,273	Valid
Butir 2	0,750	0,273	Valid
Butir 3	0,724	0,273	Valid
Butir 4	0,568	0,273	Valid
Butir 5	0,649	0,273	Valid
Butir 6	0,467	0,273	Valid
Butir 7	0,609	0,273	Valid
Butir 8	0,517	0,273	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Ver.25 tahun 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui nilai rhitung dari butir pernyataan yang ditunjukkan dari hasil pengolahan SPSS adalah rhitung > rtabel sehingga dapat dinyatakan bahwa semua instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji validitas dalam penelitian ini yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menghitung nilai ralpha (diperoleh dari tabel statistic). Dalam penilaian ini proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS ver 25.
2. Membandingkan dengan nilai cronbach's alpha sebesar > 0,6
3. Memeriksa butir butir pertanyaan yang memenuhi kriteria. Jika rhitung > rtabel maka data dianggap valid. Tetapi sebaliknya, jika rhitung < rtabel.

Maka data dianggap tidak valid dan tidak dapat dipakai dalam perhitungan selanjutnya. Untuk lebih jelasnya, hasil pengujian validitas variabel penelitian adalah sebagi berikut:

Variabel Budaya Kerja (X)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS maka diperoleh ralpha dari semua butir pertanyaan untuk variabel budaya kerja pada tabel berikut:

Tabel 4. Reliabilitas Budaya Kerja	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,879	14

Sumber: Pengolahan data SPSS Ver.25 tahun2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai ralpha dari semua pernyataan yang ditunjukkan dari hasil pengolahan data melalui SPSS adalah variabel X sebesar (0,866) lebih besar dari crombach alpha (0,6). Sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan (Y) tersebut reliabel.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai ralpha dari semua pernyataan yang ditunjukkan dari hasil pengolahan data melalui SPSS adalah variabel X sebesar (0,879) lebih besar dari

crombach alpha (0,6). Sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel budaya kerja (X) tersebut reliabel.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS maka diperoleh ralpha dari semua butir pertanyaan untuk variable budaya kerja pada tabel berikut:

Tabel 5. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,866	8

Sumber: Pengolahan data SPSS Ver.25 tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai ralpha dari semua pernyataan yang ditunjukkan dari hasil pengolahan data melalui SPSS adalah variabel X sebesar (0,866) lebih besar dari crombach alpha (0,6). Sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan (Y) tersebut reliabel.

Pembuktian Hipotesis

Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 6. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Correlation			
		X	Y
Budaya kerja	Pearson Correlation	1	,701**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,701**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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

Sumber: Pengolahan data SPSS Ver.25 tahun 2023

Tabel 7. Tabel Koefisien Korelasi Nilai R Variabel Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Berdasarkan data pada tabel diatas diperoleh hasil nilai korelasi budaya kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,701 atau berada pada kuadran 0,60 – 0,799, maka berarti hubungan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Soho Global Health Tbk kuat dan positif.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kecocokan antara variabel budaya kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), atau dengan kata lain untuk menghitung seberapa besar pengaruh pemberian budaya kerja terhadap keberlangsungan kinerja karyawan (Effendy, 2021; Ulfa et al., 2019).

Tabel 8. koefisien determinasi antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,701 ^a	.379	.363	3,93490

Sumber: Pengolahan data SPSS Ver.25 tahun 2023

Data pada tabel diatas diperoleh hasil determinasi (r²) sebesar (0,379) yang berarti variabel X (Budaya Kerja) mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 37,9%.

Koefisien Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan koefisien regresi linier sederhana untuk mengetahui signifikansi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Soho Global Health Tbk. menggunakan program aplikasi SPSS 25 disajikan pada tabel berikut :

Tabel 9. koefisien regresi linear sederhana budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Si g.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,148	3,460		7,502	.000
Budaya Kerja	.573	.077	.701	5,449	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS Ver.25 tahun 2023

PERSAMAAN REGRESI SEDERHANA

$$Y = 26,148 + 0,573X$$

Persamaan tersebut bertanda positif, artinya: apabila nilai X dalam satuan, maka nilai Y bertambah 0,573 satuan. Sedangkan nilai a = 26,148, ini bukti bahwa apabila x = 0, maka nilai Y sebesar 26,148 dalam satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Penelitian ini menggunakan uji T untuk mengetahui pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Soho Global Health Tbk.

Tabel 10. Uji Hipotesis Parsial; (Uji T) Coefficientsa

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,148	3,460		7,502	,000
Budaya Kerja	,573	,077	,701	5,449	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS Ver.25 tahun 2023

Pembahasan

Hasil analisis penelitian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas variabel penelitian, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi, dan uji t. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, hasil seluruh item kuesioner budaya kerja dinyatakan valid dan hasil perhitungan item kuesioner kinerja dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil analisis regresi yang digunakan secara sistematis antara budaya kerja dan kinerja PT. Soho Global Health Tbk, maka model regresi diinterpretasikan sebagai berikut. $Y = 26,148 + 0,573X$ Dari persamaan regresi diperoleh konstanta (a) adalah 26,148. Hal ini menunjukkan jika nilai budaya kerja suatu pekerjaan bernilai 0 maka nilai kinerja karyawan sebesar 26,148 satuan. Dan nilai (b) adalah 0,573, ini bukti apabila nilai X sebesar 1 satuan maka nilai Y bertambah 0,573 satuan. Koefisien positif yang berarti terdapat hubungan positif antara budaya kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (2) diperoleh R square sebesar (0,379) yang berarti variabel X (Budaya Kerja) mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 37,9%. Dari Uji T parsial (Uji T) diperoleh variabel X berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.449 satuan, sementara itu nilai t_{tabel} sebesar 2,009 atau ($5,449 > 2,009$) berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Rodiathul Kusuma Wardani dkk juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa Asas Keakraban dan Asas Integritas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, dengan Asas Integritas menunjukkan pengaruh dominan. Nilai signifikansi (sig.F) yang diperoleh sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel tersebut kuat dan tidak terjadi secara kebetulan. Secara parsial, Asas Keakraban dan Asas Integritas juga terbukti memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, dengan nilai sig.t yang signifikan (3,235 dan 4,989 secara berurutan) (Wardani et al., 2016). Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, dengan implikasi bahwa memperkuat Budaya Kerja, khususnya melalui Asas Integritas, dapat meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data penelitian, diperoleh kesimpulan mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Soho Global Health Tbk. Analisis regresi sistematis menunjukkan hubungan positif antara budaya kerja dan kinerja karyawan, dengan model regresi $Y = 26,148 + 0,573X$, di mana koefisien positif mengindikasikan hubungan yang positif antara kedua variabel tersebut. Selanjutnya, hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X) memberikan kontribusi sebesar 37,9% terhadap variabel kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai R square sebesar 0,379. Uji hipotesis (uji t) dengan menggunakan rumus statistik menunjukkan nilai thitung sebesar 5,449 satuan, sedangkan nilai ttabel sebesar 2,009. Dengan thitung yang lebih besar dari ttabel ($5,449 > 2,009$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja dan kinerja karyawan di PT. Soho Global Health Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

- Asniwati, A., & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Economics And Digital Business Review*, 4(1), 515–528.
- Effendy, R. (2021). *Analisis Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk)*. Otonomi.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Eba*, 5(1).
- Hamsal, M., & Abdinagoro, S. B. (2021). *Sustainable Tourism Pariwisata Wisata Di Era Normal Baru*. Scopindo Media Pustaka.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jmd: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store. Tbk Brilyan Plaza Kendari. *Sultra Journal Of Economic And Business*, 4(1), 72–85.
- Siregar, A. R., Marbun, P., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 101–110.
- Siregar, B. A. (2022). *Kepemimpinan & Budaya Organisasi*. Cv. Azka Pustaka.
- Siregar, E. L. (2020). *Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pembangkit Listrik Tenaga Uap (Pltu) Di Labuhan Angin Kabupaten Tapanuli Tengah Jalan Sibolga-Barus*.
- Suriady, I., Ningsih, F. P., & Rahmarini, G. M. (2021). City Branding Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Pasca Bencana Alam Melalui Proses Rebranding Kota Palu. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(10), 84–93.
- Ulfa, L., Ikhwan, S., Yulianto, A., Harini, D., & Fitalisma, G. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd Bkk Brebes. *Journal Of Economics And Management (Jecma)*, 1(1), 41–52.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 31(8).
- Widodo, I. H. D. S. (2020). *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara (Cmn).
- Wijaya, S. (2022). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 199–213.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).