



PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REMCO RUBBER INDONESIA PALEMBANG

Gyronimo Rivaldo Fernand ^{1*}, Wani Fitriah ² Lesi Agusria ³

Universitas Muhammadiyah Palembang

Penulis Korespondensi: gyronimo7@gmail.com¹,
wani fitriah61@gmail.com ², lesifebump@gmail.com ³

Article Information:

Received : 17 September 2025

Reviewed : 14 Oktober 2025

Accepted : 19 November 2025

Abstract

This study aims to (1) determine the influence of motivation and organizational culture on the performance of employees of PT. REMCO RUBBER INDONESIA PALEMBANG. This study used 70 samples. Sampling technique uses the Slovin formula. The data collection technique used is the questionnaire technique (questionnaire). The analysis techniques used are multiple linear regression analysis, f-test, t-test, and coefficient of determination. The results of the t-test of motivation variables and organizational culture have a positive effect on employee performance at PT. REMCO RUBBER INDONESIA PALEMBANG Analysis of the determination coefficient shows that there is an adjusted R square number of 0.389, meaning that the motivation variable, and the work environment are able to contribute to the increase in employee performance, with a contribution of 38.9%. This can be interpreted that employee performance can be explained by the variables of motivation and work discipline of 38.9%. While the rest is explained by other variables that are not included in this study.

Keywords: Motivation, organizational culture, Employee Performance

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Kasmir (2019 :182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas - tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja memiliki hal yang sangat penting



DIBINOM

(Digital Business, Economics)



<https://doi.org/10.32502/dibinom.v1i1.1132>

Vol. 1, No. 1, Desember 2025.

Halaman 01-10

karena tanpa adanya kinerja tujuan perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar dan tidak akan tercapai sesuai yang di harapkan..

Menurut Wibowo (2019:323) Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses manusia pada pencapaian tujuan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga intensitas terus - menerus dan adanya tujuan.

Motivasi adalah dorongan, baik yang berasal dari orang lain maupun diri sendiri, untuk melakukan pekerjaan secara sadar dan penuh semangat guna mencapai target yang telah ditetapkan. Motivasi berasal dari kebutuhan, keinginan atau insentif yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan, motivasi ini timbul karena adanya inspirasi, semangat, dan dorongan untuk melaksanakan tugas dengan tulus, senang hati, penuh kesungguhan sehingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Menurut Nasir,dkk (2021) Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku para karyawan .Sedangkan Menurut Sulaksono (2019:4) Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perlakunya di dalam organisasi.

PT Remco Rubber Indonesia, yang berlokasi di Palembang, Sumatera Selatan, didirikan pada tahun 1952. Perusahaan ini merupakan salah satu pelopor dalam industri pengolahan karet di Indonesia, khususnya dalam produksi karet remah (crumb rubber) jenis SIR 20. Kapasitas produksi tahunan mencapai hampir 40.000 metrik ton dan didukung oleh 225 karyawan pada tahun 2025, PT Remco berperan penting dalam mendukung sektor ekspor karet Indonesia. PT Remco juga dikenal karena penerapan Best Management Practice (BMP) dalam proses produksi karet remah. Menunjuk, perusahaan ini telah mengimplementasikan BMP sesuai dengan Standar Pengolahan Karet SIR 2000, meskipun masih terdapat tantangan dalam optimalisasi proses produksi.

Berdasarkan dari fenomena terdapat beberapa kesenjangan antara harapan perusahaan dan kenyataan yang terkait motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Begitu pula Motivasi kerja, yang mana perusahaan mengharapkan karyawan memiliki semangat dan keinginan dalam melakukan tanggung jawab masing-masing. Akan tetapi kenyataan masih ada beberapa karyawan yang kinerjanya tidak baik serta tidak ada nya semangat untuk menyelesaikan setiap pekerjaan akibat tidak ada nya sikap menghargai,selain itu kurang nya imbalan yang membuat karyawan tidak bersemangat dalam menghadapi tantangan sulit dalam pekerjaan. Hal ini juga dapat merubah atau menurunkan budaya organisasi,yang mana perusahaan mengharapkan setiap individu memiliki kebiasaan,yang baik bertujuan untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan memajukan perusahaan. Akan tetapi pada kenyataannya masih ada karyawan yang tidak memiliki pemikiran inovatif sehingga membuat kurangnya mempertimbangkan hasil yang terukur dalam menjalankan pekerjaan yang sudah



DIBINOM

(Digital Business, Economics)



<https://doi.org/10.32502/dibinom.v1i1.1132>

Vol. 1, No. 1, Desember 2025.

Halaman 01-10

ditetapkan, Dari kesenjangan yang telah dijelaskan budaya organisasi sangat mempengaruhi, dan perlu diasosiasikan kepada seluruh karyawan agar menjadi perilaku kerja sehari-hari sehingga budaya organisasi perusahaan menjadi kesadaran bersama yang dapat bermanfaat bagi semua pihak

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang maka perlu dikaji untuk membahas masalah diatas dalam sebuah penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Remco Rubber Palembang.

2. Landasan Teori

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya satu tahun kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja melibatkan unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga mereka yang mencapai standar yang telah ditetapkan dianggap memiliki kinerja baik, sementara yang tidak mencapai standar tersebut dikategorikan memiliki kinerja yang kurang baik atau tidak memadai

2.2 Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2019:110) motivasi adalah kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda. Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan kekuatan usaha dan individual terhadap pencapaian tujuan.

2.3 Budaya Organisasi

Menurut Wahab dalam Tobari (2016:49) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur system formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

3. Metodologi

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Asosiatif, karena penelitian ini menjelaskan keterkaitan Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang yang berjumlah 225 orang dan sampel sebanyak 70 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan Cluster sampling.



DIBINOM

(Digital Business, Economics)



<https://doi.org/10.32502/dibinom.v1i1.1132>

Vol. 1, No. 1, Desember 2025.

Halaman 01-10

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder menggunakan metode kuesioner dan dokumentasi. Model analisis dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Uji isntrumen validitas dan reliabilitas, Uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi menggunakan SPSS.

4. Hasil

4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	4.973	1.645		3.024 .004
Motivasi	.207	.060	.327	3.438 .001
Budaya Organisasi	.474	.089	.505	5.316 .000

Berdasarkan Table IV. 9 diatas dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda regresi linier berganda sebagai berikut:

Diperoleh koefisien constanta (a) sebesar 4.973 koefisien untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 0,207 variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,474 Dari hasil analisis regresi linier berganda terlihat nilai koefisien tersebut dapat diperoleh suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,973 + 0,207 X_1 + 0,474 X_2$$

- Nilai konstanta bernilai sebesar 4,973. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang menjadi X1 X2, bernilai 0 maka kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang bernilai tetap 4,973
- Nilai koefisien Motivasi sebesar 0,207 (positif) menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan Motivasi sebesar 1, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,207.
- Nilai koefisien Budaya Organisasi sebesar 0,474 (positif) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan dalam Budaya Organisasi sebesar 1, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,474.

Hasil analisis regresi linier berganda diatas, memperlihatkan bahwa variabel Budaya Organisasi lebih besar berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan,



DIBINOM

(Digital Business, Economics)



<https://doi.org/10.32502/dibinom.v1i1.1132>

Vol. 1, No. 1, Desember 2025.

Halaman 01-10

sehingga disimpulkan bahwa Budaya Organisasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

4.2 Uji F (simultan)

Tabel 2. Hasil Uji F (simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	648.085	2	324.042	22.984	.000 ^b
Residual	944.615	67	14.099		
Total	1592.700	69			

Berdasarkan Tabel Uji F (Anova) diatas. Dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 22,984 > Ftabel 2,38 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,1, Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.

4.3 Uji t

Tabel 3. Hasil Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.973	1.645		3.024	.004
	Motivasi	.207	.060	.327	3.438	.001
	Budaya Organisasi	.474	.089	.505	5.316	.000

- 1) Berdasarkan tabel uji t untuk variabel signifikan Motivasi , dapat dilihat dilihat dari nilai thitung (3,438) > ttabel (1,667), hal ini diperkuat oleh tingkat sig t 0,001 < 0,10, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang
- 2) Berdasarkan tabel uji t untuk variabel signifikan Budaya Organisasi, dapat dilihat dilihat dari nilai thitung (5,316) > ttabel (1,667), hal ini diperkuat oleh tingkat sig t 0,00 < 0,10, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.



DIBINOM

(Digital Business, Economics)



<https://doi.org/10.32502/dibinom.v1i1.1132>

Vol. 1, No. 1, Desember 2025.

Halaman 01-10

4.4 Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

		Model Summary		
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.389	3.755

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diperoleh nilai Adjusted R. Square (koefisien) sebesar 0,389 artinya variabel Motivasi, dan Lingkungan Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan, dengan besarnya sumbangan 38,9% sedangkan sisanya 61,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

5. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang"

Berdasarkan regresi linier berganda, menunjukkan bahwa Hasil Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang dari analisis linier berganda menunjukkan Motivasi dan Budaya Organisasi sangat dibutuhkan oleh karyawan dan perusahaan.

Koefisien Motivasi (Positif), maka Kinerja Karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila Motivasi menurun maka Kinerja Karyawan juga akan ikut menurun. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (positif), maka Kinerja Karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila Budaya Organisasi menurun maka Kinerja Karyawan juga akan menurun.

Hal ini sejalan dengan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir, (2019:189) yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Komitmen, Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Keperibadian, Motivasi kerja, Budaya organisasi, Kepimpinan, Gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja, Loyalitas, sebagaimana dalam teori tersebut menyebutkan bahwa Motivasi, dan Budaya Organisasi, termasuk ke dalam faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hasil uji hipotesis secara bersama-sama dengan tingkat keyakinan 90% uji F berpengaruh signifikan ada pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang. Hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa dengan adanya Motivasi dan Budaya Organisasi membuat



DIBINOM

(Digital Business, Economics)



<https://doi.org/10.32502/dibinom.v1i1.1132>

Vol. 1, No. 1, Desember 2025.

Halaman 01-10

karyawan dapat bekerja dengan maksimal sehingga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh Peneliti Isnan Munawirsyah (2021), menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya orang dalam lingkungan organisasinya, akan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti berani menghadapi risiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang, persepsi keseluruhan ini akan menjadi budaya atau kepribadian organisasi tersebut yang mampu mendukung dan mempengaruhi kinerja karyawan serta dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat.

Sebagaimana tinjauan terhadap hasil hasil jawaban mengenai Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang yang memperlihatkan jawaban tidak setuju yang cukup tinggi, maka hal ini membuktikan bahwa masih banyak karyawan masih memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang belum baik,yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan karyawan belum maksimal dalam menggunakan waktu dalam pekerjaanya.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.

Penelitian ini menjelaskan bahwa Motivasi merupakan aspek yang dapat mempengaruhi meningkatkan Kinerja Karyawan dan berpengaruh secara persial. Dikarenakan Motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Motivasi juga sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik Motivasi maka semakin meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan, dan memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Kasmir, (2019:189) yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Komitmen, Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Keperibadian, Motivasi kerja, Budaya organisasi, Kepimpinan, Gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja, Loyalitas, sebagaimana dalam teori tersebut



menyebutkan bahwa Motivasi merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Peneliti Lasmana (2023), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Sawit Mas Secondong Pampangan Ogan Komering Ilir, apabila gaji perusahaan diberikan sesuai dengan beban pekerjaan maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan giat lagi.

Sebagaimana tinjauan terhadap hasil hasil jawaban responden mengenai Motivasi PT. Remco Rubber Indonesia Palembang yang memperlihatkan jawaban tidak setuju yang cukup tinggi, maka hal ini membuktikan bahwa masih tidak adanya apresiasi dari perusahaan kepada karyawan yang telah mencapai target, serta tidak adanya motivasi tersendiri dari karyawan apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.

Penelitian menjelaskan bahwa Budaya Organisasi merupakan aspek yang dapat mempengaruhi meningkatkan Kinerja Karyawan dan berpengaruh signifikan secara persial. Karena Budaya Organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena peningkatan atau penurunan kinerja dipengaruhi oleh Budaya Organisasi.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Kasmir, (2019:189) yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Komitmen, Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Keperibadian, Motivasi kerja, Budaya organisasi, Kepimpinan, Gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja, Loyalitas, sebagaimana dalam teori tersebut menyebutkan bahwa Budaya Organisasi merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Peneliti Tania (2023), budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin. Artinya, Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan di terima secara umum serta



harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seorang atau kinerja organisasi.

Sebagaimana tinjauan terhadap hasil hasil jawaban responden mengenai Budaya Organisasi PT. Remco Rubber Indonesia Palembang yang memperlihatkan jawaban tidak setuju yang cukup tinggi, maka hal ini membuktikan bahwa Karyawan yang tidak berinovatif dalam bekerja, perusahaan tidak memenuhi kebutuhan untuk menjalankan dan mengerjakan pekerjaannya, pihak perusahaan tidak peduli atas prestasi kerja yang dicapai. Hal tersebut perlu diasosiasikan kepada seluruh karyawan agar menjadi perilaku kerja sehari-hari sehingga budaya organisasi perusahaan menjadi kesadaran bersama yang dapat bermanfaat bagi semua pihak. Dengan rincian sebagai berikut:

1. Pernyataan budaya kerja di perusahaan mendorong karyawan untuk berinovasi dengan mempertimbangkan hasil yang terukur, dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju yakni sebesar 47 responden atau 67,2%
2. Pernyataan, karyawan di perusahaan ini dihargai berdasarkan pencapaian hasil kerja mereka, dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju yakni sebesar 46 responden atau 65,7%
3. Pernyataan, karyawan merasa dihargai oleh perusahaan karena adanya perhatian terhadap kesejahteraan mereka di luar pekerjaan,dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju yakni sebesar 50 responden atau 81,4%

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh signifikan Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.
2. Ada pengaruh signifikan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.
3. Ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.
4. Motivasi, dan Budaya Organisasi berkontribusi sebanyak 38,9% terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang sedangkan sisanya 61,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.



DIBINOM

(Digital Business, Economics)



<https://doi.org/10.32502/dibinom.v1i1.1132>

Vol. 1, No. 1, Desember 2025.

Halaman 01-10

7. Daftar Pustaka

- [1] Afandi,P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [2] Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Modern. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [3] Fauzi, Basyith, & Asiati. (2019). Metodologi Penelitian: Teori dan Aplikasi. Palembang: Penerbit Unsri Press.
- [4] Hari,S. (2021). Budaya Organisasi dan Implementasinya. Surabaya: Pena Semesta.
- [5] Hasan, Iqbal. (2017). Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial). Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- [7] Mangkunegara, A.P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [8] Maryati,T. (2022). Perilaku Organisasi dalam Perspektif Manajemen Kinerja. Bandung: CV. Widya Padjajaran.
- [9] Nasir, dkk. (2021). Perilaku Organisasi: Teori dan Aplikasi dalam Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- [10] Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2018). Organizational Behavior (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- [11] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [12] Sugiyono. (2024). Statistik untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- [13] Tobari. (2016). Organisasi dan Budaya. Yogyakarta: Ombak.
- [14] Wahab. (2016). Prinsip-Prinsip Dasar Budaya Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- [15] Wibowo. (2019). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers