



The Influence Of Human Resource Development On Human And Organizational Culture On Employee Performance Wyndham Opi Hotel Palembang

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang

Rikky Iraawan ¹⁾, Esty Naruliza ²⁾, Asma Mario ³⁾
^{1,2,3)} Universitas IBA, Palembang, Indonesia

Email: ¹⁾ rikkyirawan03@gmail.com, ²⁾ enaruliza@gmail.com, ³⁾ asmamario456@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [25 Desember 2025]
Revised [30 Januari 2025]
Accepted [31 Januari 2025]

KEYWORDS

Human Resource Development, Organizational Culture, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh budaya organisasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Lokasi penelitian berada di Wyndham Opi Hotel Palembang dengan melibatkan 78 karyawan sebagai sampel. Berdasarkan hasil penelitian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,1876. Instrumen penelitian juga terbukti reliabel dengan nilai Cronbach's $\alpha \geq 0,6$. Uji normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas, ditandai dengan penyebaran titik yang acak tanpa pola tertentu. Uji multikolinearitas memperlihatkan bahwa tidak ditemukan gejala multikolinearitas karena nilai VIF sebesar 4.250 masih berada di bawah ambang batas 10. Uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 98.142 lebih besar dari F tabel 2,37. Uji t (parsial) juga menunjukkan hasil signifikan, yaitu pengembangan SDM dengan t hitung $3.246 > 1,293$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$, serta budaya organisasi dengan t hitung $3.772 > 1,293$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengembangan sumber daya manusia berkontribusi sebesar 32,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 39,9%. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,724 mengindikasikan bahwa 72,4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya sebesar 27,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti gaya kepemimpinan dan pelatihan.

ABSTRACT

This study focuses on the analysis of the influence of organizational culture and human resource development on employee performance, both partially and simultaneously. The location of the study was at Wyndham Opi Hotel Palembang involving 78 employees as samples. Based on the results of the study, all statement items were declared valid because the calculated r value was greater than the r table of 0.1876. The research instrument was also proven reliable with a Cronbach's α value ≥ 0.6 . The normality test showed that the data were normally distributed. The heteroscedasticity test through scatterplot indicated no symptoms of heteroscedasticity, marked by random distribution of points without a particular pattern. The multicollinearity test showed that no symptoms of multicollinearity were found because the VIF value of 4,250 was still below the threshold of 10. The F test (simultaneous) showed that the variables of human resource development and organizational culture together had a significant effect on employee performance, with a calculated F value of 98,142 greater than the F table of 2.37. The t-test (partial) also showed significant results, namely human resource development with a t count of $3.246 > 1.293$ and a significance of $0.002 < 0.05$, and organizational culture with a t count of $3.772 > 1.293$ and a significance of $0.000 < 0.05$. Human resource development contributed 32.5% to employee performance, while organizational culture contributed 39.9%. The coefficient of determination (R^2) of 0.724 indicates that 72.4% of the variation in employee performance can be explained by these two variables, while the remaining 27.6% is influenced by other factors outside the model, such as leadership style and training.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. SDM yang kompeten tidak hanya memastikan operasional perusahaan berjalan optimal, tetapi juga menjadi kunci adaptasi terhadap dinamika bisnis. Menurut Hasibuan (2020), pengembangan SDM adalah proses peningkatan keterampilan teknis, pemahaman teori, serta etika kerja melalui

pelatihan dan pendidikan. Pengembangan ini diperlukan agar karyawan mampu berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi sangat penting selain SDM. Karyawan merasa lebih termotivasi untuk melakukan lebih banyak di tempat kerja, yang menyebabkan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, karyawan merasa lebih profesional ketika ada budaya kerja yang sehat. Wibowo (2021) menggambarkan budaya organisasi sebagai sistem aturan, nilai, dan harapan yang dipegang oleh setiap karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh kebiasaan yang dibangun dalam budaya ini.

Namun, meskipun pengembangan SDM dan pembentukan budaya organisasi sudah dilakukan, masih banyak organisasi, termasuk Wyndham OPI Hotel Palembang, menghadapi persoalan rendahnya kinerja karyawan. Data menunjukkan peningkatan keluhan pelanggan dari tahun ke tahun: 45 keluhan di tahun 2021, meningkat menjadi 60 pada 2022, dan 75 keluhan pada 2023. Masalah dominan meliputi pelayanan staf yang kurang ramah, kebersihan yang buruk, dan keterlambatan check-in, yang menunjukkan ketidakkonsistenan kinerja.

Selain itu, permasalahan juga muncul dari ketidaksesuaian jabatan dengan latar belakang pendidikan serta promosi jabatan yang tidak merata. Sebagian besar staf hanya berpendidikan SMA dan tidak memiliki latar belakang perhotelan, meskipun bekerja di divisi yang menuntut keahlian khusus. Pelatihan rutin memang dilakukan, namun tidak disertai dengan jenjang karier yang jelas. Hal ini berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas.

Budaya organisasi yang ada pun masih perlu diperbaiki. Di satu sisi, kegiatan seperti briefing pagi sudah dilakukan, namun di sisi lain, masih banyak karyawan yang terlambat atau istirahat melebihi waktu. Budaya seperti ini dapat mengganggu kualitas kerja secara keseluruhan. Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian merupakan indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Data kinerja karyawan Wyndham OPI Hotel Palembang dari tahun 2022 hingga 2024 menunjukkan tren positif, dengan capaian rata-rata di atas 95%. Namun, untuk mempertahankan dan meningkatkan performa ini, manajemen perlu lebih serius dalam menyusun strategi pengembangan SDM dan membangun budaya organisasi yang lebih konstruktif.

LANDASAN TEORI

Pengembangan Sumber Daya Manusia Menurut Hasibuan (2020), pengembangan SDM bertujuan meningkatkan keterampilan teknis, pemahaman teoritis, dan etika kerja melalui pelatihan dan pendidikan. Indikator pengembangan SDM meliputi kedisiplinan, kerja sama tim, absensi, kecelakaan kerja, dan insentif. Menurut Wibowo (2021), budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, dan perilaku yang dipegang oleh semua anggota organisasi. Budaya ini memengaruhi cara anggota berinteraksi dan motivasi mereka dalam bekerja. Beberapa indikator budaya organisasi mencakup inovasi, ketelitian, orientasi hasil, kerja sama tim, dan stabilitas. Menurut Suryanto (2022), kinerja karyawan adalah hasil pencapaian kerja yang terlihat dari kuantitas dan kualitas tugas yang telah diselesaikan. Indikator kinerja mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sampel sebanyak 78 orang dipilih secara purposive dari total 109 staf Wyndham OPI Hotel Palembang. Data utama dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur kinerja karyawan, budaya organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta regresi linier berganda menggunakan software SPSS. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif deskriptif dengan tujuan mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Wyndham OPI Hotel Palembang. Penelitian dilakukan di Jl. Gubernur H.A. Bastari, Sungai Kedukan, Rambutan, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan. Dari 109 responden, 78 karyawan dipilih sebagai sampel berdasarkan kriteria tertentu. Penelitian ini memanfaatkan data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner langsung kepada manajemen dan karyawan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan, seperti laporan kinerja dan data sumber daya manusia. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju".



HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah responden	Presetase
1.	Laki-laki	53 Orang	67,9%
2.	Perempuan	25 Orang	32,1%
3.	Total	78 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2025

Tabel dan gambar di atas memperlihatkan distribusi jenis kelamin responden. Dari 78 responden, mayoritas adalah laki-laki sebanyak 53 orang (67,9%), sementara perempuan berjumlah 25 orang (32,1%). Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah responden	Persentase
1.	<20 Tahun	1 Orang	1,3%
2.	20-30 Tahun	36 Orang	46,2%
3.	31-40 Tahun	31 Orang	39,7%
4.	41-50 Tahun	9 Orang	11,5%
5.	>50 Tahun	1 Orang	1,3%
6.	Total	78 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2025

Tabel dan gambar di atas menunjukkan distribusi responden berdasarkan rentang usia. Dari 78 responden, kelompok usia terbanyak adalah 20–30 tahun dengan 36 orang (46,2%), diikuti oleh usia 31–40 tahun sebanyak 31 orang (39,7%). Responden berusia 41–50 tahun sebanyak 9 orang (11,5%), sedangkan kelompok usia di bawah 20 tahun dan di atas 50 tahun masing-masing hanya 1 orang (1,3%). Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif, khususnya antara 20 hingga 40 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah responden	Persentase
1.	Front office	12 Orang	15,4%
2.	House keeping	17 Orang	21,8%
3.	Engenering	12 Orang	15,4%
4.	Kitchen	6 Orang	7,7%
5.	Security	7 Orang	9%
6.	Marketing	10 Orang	12,8%
7.	Food&beverage	8 Orang	10,3%
8.	Sales	6 Orang	7,7%

Sumber: Data Olahan 2025

Tabel dan gambar di atas menggambarkan distribusi responden berdasarkan jabatan atau posisi kerja di lingkungan Wyndham Opi Hotel Palembang. Dari total 78 responden, jabatan terbanyak diisi oleh karyawan pada bagian Housekeeping sebanyak 17 orang atau 21,8%. Disusul oleh bagian Front Office dan Engineering, masing-masing sebanyak 12 orang (15,4%). Bagian Marketing menyumbang 10 responden (12,8%), diikuti oleh Food & Beverage sebanyak 8 orang (10,3%) dan Security sebanyak 7 orang (9%). Sementara itu, jabatan dengan jumlah responden paling sedikit adalah Kitchen dan Sales, masing-masing sebanyak 6 orang (7,7%). Distribusi ini menunjukkan bahwa penelitian mencakup berbagai divisi kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kondisi karyawan di berbagai unit kerja hotel.

Uji Validitas

Metode Pearson Product Moment digunakan dalam penelitian ini untuk menguji validitas pada tiga variabel, yaitu Kinerja Karyawan (Y), Budaya Organisasi (X1), dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada masing-masing variabel memiliki

nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (0,1876 dengan $n=78$, $\alpha=10\%$), sehingga semua item tersebut dinyatakan valid dan layak dipakai dalam pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Nilai reliabilitas yang diperoleh untuk variabel Pengembangan SDM adalah 0,814; Budaya Organisasi 0,803; dan Kinerja Karyawan 0,699. Secara umum, nilai di atas 0,70 menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Meskipun nilai variabel Kinerja Karyawan sedikit di bawah ambang tersebut, namun masih tergolong cukup reliabel untuk penelitian sosial.

Uji Asumsi Klasik

Tiga uji asumsi klasik, yaitu normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas, dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi linier berganda.

Uji Normalitas

Hasil uji menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal, terlihat dari titik-titik pada plot normal P-P yang mengikuti garis diagonal. Hal ini menandakan asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot memperlihatkan bahwa titik residual tersebar secara acak dan tidak membentuk pola khusus seperti penyempitan atau pelebaran. Hal ini menandakan tidak adanya gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas pada model regresi terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan mengevaluasi nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Variabel independen Pengembangan SDM dan Budaya Organisasi menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,235 ($> 0,10$) dan VIF sebesar 4,250 (< 10). Ini menandakan tidak adanya multikolinearitas antar variabel bebas, sehingga model regresi terbebas dari masalah kolinearitas. Secara keseluruhan, hasil dari uji asumsi klasik menunjukkan bahwa seluruh prasyarat regresi linier berganda telah terpenuhi, sehingga model yang digunakan layak untuk analisis pengujian hipotesis.

Uji F (simultan)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1017.739	2	508.870	98.142	.000 ^b
	Residual	388.876	75	5.185		
	Total	1406.615	77			
a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), BUDAYA.ORGANISASI, PENGEMBANGAN.SDM						

Sumber: Data olahan, 2025

Uji t (parsial)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.123	2.630		2.708	.008
	PENGEMBANGAN.SDM	.287	.088	.406	3.246	.002
	BUDAYA.ORGANISASI	.353	.094	.472	3.772	.000
a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN						

Sumber: Data olahan, 2025

Analisis regresi linier berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.123	2.630		2.708	.008
	PENGEMBANGAN.SDM	.287	.088	.406	3.246	.002
	BUDAYA.ORGANISASI	.353	.094	.472	3.772	.000

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Sumber: Data olahan, 2025

$$Y=7,123+0,287X1+0,353X2+e$$

Persamaan ini menggambarkan bahwa apabila variabel budaya organisasi dan pengembangan sumber daya manusia naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sesuai dengan nilai koefisien masing-masing, dengan asumsi variabel lain tetap tidak berubah.

Uji koefisien determinasi (R²)

Uji determinasi, yang dikenal juga sebagai koefisien determinasi (R²), digunakan untuk mengukur besarnya variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.716	2.27706

a. Predictors: (Constant), BUDAYA.ORGANISASI, PENGEMBANGAN.SDM

b. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Sumber: Data olahan, 2025

Nilai R² sebesar 0,724 mengindikasikan bahwa variabel Pengembangan SDM dan Budaya Organisasi dapat menjelaskan 72,4% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan 27,6% variasi sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan: Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan SDM (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Karyawan yang mengikuti pelatihan dan pengembangan di tempat kerja cenderung mengalami peningkatan dalam kualitas pekerjaan, efisiensi waktu, dan efektivitas kerja. Hal ini diperkuat oleh hasil analisis yang mengungkapkan bahwa sebagian besar responden mengakui bahwa pelatihan yang mereka terima memberikan dampak positif pada kinerja mereka.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung kreativitas, kerja sama tim, dan motivasi cenderung memiliki semangat lebih tinggi untuk bekerja secara efisien dan mencapai tujuan perusahaan.
3. Kinerja Karyawan: Dalam penelitian ini, kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi. Karyawan yang mendapatkan pelatihan serta bekerja dalam lingkungan organisasi yang kondusif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, khususnya terkait kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Saran

1. Peningkatan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan perlu terus meningkatkan dan memperbarui program pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada karyawan. Program pelatihan harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan perusahaan, serta dapat

- beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tren industri. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan relevan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan agar pelatihan tersebut dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja.
2. Penguatan Budaya Organisasi yang Positif Budaya organisasi yang mendukung kreativitas, kerja sama tim, dan persaingan sehat perlu diperkuat. Perusahaan harus mengkomunikasikan nilai-nilai budaya yang diinginkan dan memastikan bahwa setiap karyawan terlibat dalam proses ini. Pembentukan budaya yang mendorong kolaborasi antar karyawan dan penghargaan terhadap prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.
 3. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi kinerja secara berkala guna menilai sejauh mana pelatihan dan pengembangan yang diberikan telah diterapkan oleh karyawan dalam pekerjaan sehari-hari. Evaluasi yang dilakukan secara objektif akan memberikan masukan yang konstruktif bagi peningkatan kualitas kerja, serta membantu manajemen mengidentifikasi kelemahan yang perlu diperbaiki. Selain itu, evaluasi ini juga dapat menjadi dasar dalam memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja unggul, sehingga memotivasi seluruh karyawan untuk terus meningkatkan performa mereka.
 4. Selain penguasaan keterampilan teknis, perusahaan juga perlu menaruh perhatian serius pada pengembangan *soft skills* karyawan, seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, serta kepemimpinan. Keterampilan ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan efektivitas kolaborasi, dan memperkuat dinamika organisasi secara keseluruhan. Pelatihan yang berfokus pada *soft skills* akan mendukung terciptanya budaya kerja yang positif dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad rifa'i1, F. H. (2023). Implementasi Teori dan Konsep Organisasi Terhadap Budaya Organisasi Sekolah. *JURNAL MANAJEMEN & PENDIDIKAN ISLAM*.
- Clarissa Daslim, S. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Tahta Sukses Abadi Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Ghozali. (2021). *Aplikaasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Luthfi Umamul Husna, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers
- Lund, D. B. (2021). Organizational Culture and the Bottom Line. *Journal of Business Research*, 58(4)
- Prasetyo, A., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Pengembangan SDM dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Jasa. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 9(2), 112–123. HYPERLINK "<https://ejournal.iba.ac.id/index.php/jemasi/article/view/285>" \t "_new"
<https://ejournal.iba.ac.id/index.php/jemasi/article/view/285>
- Rahmawati, L., & Suryani, N. (2021). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 8(1), 89–100. HYPERLINK "<https://ejournal.iba.ac.id/index.php/jemasi/article/view/157>" \t "_new"
<https://ejournal.iba.ac.id/index.php/jemasi/article/view/157>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumitra, D., et al. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Suryanto, Bambang. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penebit GAVA MEDIA.
- Triyani, S. E., Novianty, D. E., Ellys, E., & Naruliza, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SD IBA Palembang. *Surplus: Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2), 128–136. <https://doi.org/10.35449/surplus.v1i2.490>
- Wang, K. (2021). *PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT*. Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.
- Wibowo. (2021). *Budaya Organisasi. Sebuah Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Depok: Pernebitan Pada PT RajaGrafindo Persada.
- Wulandari, D., & Permana, Y. (2022). Peran Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di Palembang. *Surplus: Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 7(1), 54–62. HYPERLINK "<https://ejournal.iba.ac.id/index.php/surplus/article/view/198>" \t "_new"
<https://ejournal.iba.ac.id/index.php/surplus/article/view/198>