

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING

Bima Dwi Kartika<sup>1</sup>, Risna Haryati<sup>2</sup>,

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Insan Cendekia Mandiri, Bandung, Indonesia

Korespondensi:  
[bimadk13@gmail.com](mailto:bimadk13@gmail.com)

**ABSTRACT:** *This study aims to analyze the influence of organizational culture and work motivation on the performance of outsourcing employees at PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat & Banten, Sukajadi Branch. The research used a quantitative approach with 51 respondents determined by Slovin's formula and simple random sampling. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results show that both organizational culture and work motivation have a positive and significant effect, either partially or simultaneously, on outsourcing employee performance. These findings suggest that strengthening organizational culture and maintaining employee motivation are crucial to improve productivity and commitment. Therefore, it is recommended that the company enhance training, coaching, and reward programs to ensure better performance of outsourcing employees.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance*

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat & Banten Kantor Cabang Sukajadi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 51 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin dan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan outsourcing. Temuan ini mengindikasikan pentingnya perusahaan memperkuat penerapan budaya organisasi serta menjaga motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas dan komitmen. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan meningkatkan program pembinaan, pelatihan, dan penghargaan yang sesuai agar karyawan outsourcing dapat bekerja lebih optimal.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan karena menentukan keberhasilan dan keberlanjutan usaha. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas, kompeten, dan berkomitmen. Budaya organisasi dan motivasi kerja menjadi faktor yang sangat memengaruhi kinerja karyawan, termasuk karyawan *outsourcing* yang berperan penting dalam operasional perbankan.

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat & Banten Kantor Cabang Sukajadi menggunakan tenaga kerja *outsourcing* pada berbagai posisi, seperti keamanan, kebersihan, sopir, dan administrasi. Meskipun bukan bagian dari struktur inti, karyawan *outsourcing* berinteraksi langsung dengan nasabah sehingga kinerjanya turut menentukan citra perusahaan. Namun, sering muncul kendala terkait motivasi, keterikatan pada budaya organisasi, dan konsistensi kinerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat & Banten Kantor Cabang Sukajadi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak. Menurut Schein (2021), budaya organisasi membentuk cara berpikir, merasakan, dan berperilaku dalam organisasi. Budaya yang kuat akan menciptakan identitas, meningkatkan loyalitas, serta mendorong kinerja karyawan.

Daryanto et al. (2023) menegaskan bahwa budaya organisasi yang positif dapat memperkuat kerja sama, meningkatkan produktivitas, dan membantu perusahaan mencapai tujuan strategis. Dalam konteks karyawan *outsourcing*, budaya organisasi menjadi penting karena mereka perlu beradaptasi dengan nilai dan aturan perusahaan meskipun status kerjanya berbeda dengan karyawan tetap.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang mau dan bersemangat untuk bekerja. Menurut Adila dan Aribowo (2023), motivasi terbagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik (dorongan dari dalam diri seperti kepuasan kerja dan prestasi) dan motivasi ekstrinsik (dorongan dari luar seperti gaji, penghargaan, dan lingkungan kerja).

Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif, disiplin, dan berkomitmen terhadap tugas. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat mengakibatkan menurunnya kualitas kinerja dan loyalitas (Asri & Dhasa Eka, 2025).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Fachrezi & Khair (2020), kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kerja sama. Kinerja yang baik mencerminkan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Salwa Safira & Hasrudy Tanjung (2024) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai sejauh mana hasil kerja yang dicapai mampu memenuhi persyaratan pekerjaan. Artinya, kinerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan selesai, tetapi juga bagaimana pekerjaan tersebut memenuhi standar kualitas.

Penelitian lain juga menegaskan pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kesuksesan perusahaan. Menurut Widyati et al. (2023), kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan organisasi yang kondusif. Sementara itu, Komalasari et al. (2022) menyebutkan bahwa dalam konteks karyawan *outsourcing*, faktor kompensasi, pelatihan, dan integrasi budaya organisasi turut berperan dalam meningkatkan kinerja.

Dengan demikian, kinerja karyawan *outsourcing* pada sektor perbankan, termasuk di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat & Banten, menjadi isu penting yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi kerja, serta faktor manajerial lainnya.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2023:15) bahwa penelitian kuantitatif berlandaskan filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis. Populasi penelitian adalah 58 karyawan *outsourcing* PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat & Banten Kantor Cabang Sukajadi, dengan jumlah sampel sebanyak 51 responden yang ditentukan menggunakan rumus *Slovin* pada tingkat kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* agar setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih (Sugiyono, 2023:92). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert. Sementara data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur terkait. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 25.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif sebagai metode yang digunakan untuk memahami dan menggambarkan data, sehingga dapat digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik populasi atau sampel dan hasil dari pengoperasian variabel disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan (kuisisioner atau angket). Dimana Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), setiap

item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda.

### Deskripsi Jawaban Responden

Hasil pernyataan responden pada setiap kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel akan di deskripsikan untuk penilaian para responden terhadap keseluruhan yaitu Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk kemudian dicari nilai rata-ratanya dan selanjutnya dilakukan penilaian berdasarkan nilai rentang skala (Ghozali, 2023:29) berikut ini:

Panjang Interval = Rentang / Banyak Kelas Interval = 4 / 5 = 0,8

Dengan demikian penilaian terhadap variabel pengaruh Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) yaitu:

**Tabel 1. Interval Kelas Dalam Deskripsi Hasil Penelitian**

| Interval    | Kategori      |
|-------------|---------------|
| 1,00 - 1,79 | Sangat Rendah |
| 1,80 - 2,59 | Rendah        |
| 2,60 - 3,39 | Sedang        |
| 3,40 - 4,19 | Tinggi        |
| 4,20 - 5,00 | Sangat Tinggi |

Terdapat lima pertanyaan variabel Budaya Organisasi (X1), enam pertanyaan variabel Motivasi Kerja (X2), dan lima pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y). hasil jawaban dari responden dapat dilihat sebagai berikut:

### Distribusi Jawaban Variabel Pengaruh Budaya Organisasi (X1)

**Tabel 2. Distribusi Jawaban Variabel Pengaruh Budaya Organisasi (X1)**

| No                                  | Items | STS (1) | TS (2) | N (3) | S (4) | SS (5) | Skor Total   | Rata Rata Skor | Keterangan           |
|-------------------------------------|-------|---------|--------|-------|-------|--------|--------------|----------------|----------------------|
| 1                                   | X1.1  | 0       | 0      | 3     | 12    | 36     | 237          | 4,65           | Sangat Tinggi        |
| 2                                   | X1.2  | 0       | 12     | 12    | 9     | 18     | 186          | 3,65           | Tinggi               |
| 3                                   | X1.3  | 0       | 0      | 6     | 19    | 26     | 218          | 4,27           | Sangat Tinggi        |
| 4                                   | X1.4  | 0       | 0      | 1     | 14    | 36     | 236          | 4,63           | Sangat Tinggi        |
| 5                                   | X1.5  | 0       | 0      | 0     | 10    | 41     | 237          | 4,65           | Sangat Tinggi        |
| <b>Rata – Rata keseluruhan skor</b> |       |         |        |       |       |        | <b>222,8</b> | <b>4,37</b>    | <b>Sangat Tinggi</b> |

Sumber: Data diolah penulis

Dalam variabel pengaruh Budaya Organisasi (X1) terdapat lima pertanyaan dengan jumlah 51 responden. Didapatkan hasil dengan rata-rata interval sebesar 4,37. Hasil ini menunjukkan bahwa tanggapan terkait variabel tersebut secara garis besar tergolong sangat tinggi.

### Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X2)

**Tabel 3. Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X2)**

| No                                  | Items | STS (1) | TS (2) | N (3) | S (4) | SS (5) | Skor Total   | Rata Rata Skor | Keterangan           |
|-------------------------------------|-------|---------|--------|-------|-------|--------|--------------|----------------|----------------------|
| 1                                   | X2.1  | 0       | 0      | 0     | 12    | 39     | 243          | 4,76           | Sangat Tinggi        |
| 2                                   | X2.2  | 0       | 0      | 2     | 19    | 30     | 232          | 4,55           | Sangat Tinggi        |
| 3                                   | X2.3  | 0       | 0      | 2     | 17    | 32     | 234          | 4,59           | Sangat Tinggi        |
| 4                                   | X2.4  | 0       | 0      | 21    | 12    | 18     | 174          | 3,41           | Tinggi               |
| 5                                   | X2.5  | 0       | 3      | 11    | 23    | 14     | 197          | 3,86           | Tinggi               |
| 6                                   | X2.6  | 0       | 0      | 5     | 12    | 34     | 229          | 4,49           | Sangat Tinggi        |
| <b>Rata – Rata keseluruhan skor</b> |       |         |        |       |       |        | <b>218,2</b> | <b>4,28</b>    | <b>Sangat Tinggi</b> |

Sumber: Data diolah penulis

Dalam variabel Motivasi Kerja (X2) terdapat enam pertanyaan dengan jumlah 51 responden. Didapatkan hasil dengan rata-rata interval sebesar 4,28. Hasil ini menunjukkan bahwa tanggapan

terkait variabel tersebut secara garis besar tergolong sangat tinggi.

### Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4. Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| No                                  | Items | STS (1) | TS (2) | N (3) | S (4) | SS (5) | Skor Total   | Rata Rata Skor | Keterangan           |
|-------------------------------------|-------|---------|--------|-------|-------|--------|--------------|----------------|----------------------|
| 1                                   | Y.1   | 0       | 0      | 6     | 11    | 34     | 229          | 4,49           | Sangat Tinggi        |
| 2                                   | Y.2   | 0       | 0      | 5     | 12    | 34     | 231          | 4,53           | Sangat Tinggi        |
| 3                                   | Y.3   | 0       | 0      | 1     | 17    | 33     | 241          | 4,73           | Sangat Tinggi        |
| 4                                   | Y.4   | 0       | 0      | 1     | 10    | 40     | 244          | 4,78           | Sangat Tinggi        |
| 5                                   | Y.5   | 0       | 0      | 1     | 3     | 47     | 250          | 4,90           | Sangat Tinggi        |
| <b>Rata – Rata keseluruhan skor</b> |       |         |        |       |       |        | <b>239,0</b> | <b>4,68</b>    | <b>Sangat Tinggi</b> |

Sumber: Data diolah penulis

Dalam variabel keputusan pembelian (Y) terdapat lima pertanyaan dengan jumlah 51 responden. Didapatkan hasil dengan rata-rata interval sebesar 4,68. Hasil ini menunjukkan bahwa tanggapan terkait variabel tersebut secara garis besar tergolong sangat tinggi.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 7. Uji Multikolinearitas**

| Model                   | Tolerance | VIF   |
|-------------------------|-----------|-------|
| Total Budaya Organisasi | 0.593     | 1.687 |
| Total Motivasi Kerja    | 0.593     | 1.687 |

Sumber: Hasil Output SPSS

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari seluruh variabel independen sebesar  $1,687 < 10$  dan nilai *tolerance* sebesar  $0,593 > 0,10$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja, sehingga model regresi layak digunakan.

### Uji Hipotesis

**Tabel 8. Hasil Uji T**

| Keterangan        | t hitung | t tabel | Hasil     |
|-------------------|----------|---------|-----------|
| Budaya Organisasi | 3,825    | 1,677   | Terdukung |
| Motivasi Kerja    | 7,606    | 1,677   | Terdukung |

Sumber: Hasil Output SPSS

Hasil uji diatas dapat disimpulkan bahwa:

Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. Nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 3,825, sementara nilai t tabel sebesar 1,677, maka  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ . Hal ini berarti variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). *Outsourcing* PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat & Banten Kantor Cabang Sukajadi.

Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. Nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 7,606, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,677, maka  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ . Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). *Outsourcing* PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat & Banten Kantor Cabang Sukajadi.

**Tabel 9. Hasil Uji F**

| Keterangan                         | F hitung | F tabel | Sig.   | Hasil     |
|------------------------------------|----------|---------|--------|-----------|
| Budaya Organisasi & Motivasi Kerja | 92,461   | 3,19    | 0,000b | Terdukung |

Sumber: Hasil Output SPSS

Hasil uji diatas dapat disimpulkan bahwa :

Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh

positif terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F hitung sebesar 92,461, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,19, maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Selain itu nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). *Outsourcing* di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat & Banten Kantor Cabang Sukajadi.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Ini menunjukkan bahwa semakin kuat penerapan nilai, standar, dan peraturan yang ada di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat & Banten Kantor Cabang Sukajadi, semakin baik kualitas kerja karyawan *outsourcing*. Penemuan ini mendukung pendapat Schein (2021) bahwa budaya organisasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan temuan Widyati et al. (2023) yang menemukan bahwa budaya organisasi memainkan peran yang dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Artinya, ketika perusahaan mampu memberikan dorongan motivasi baik intrinsik (kepuasan, pengakuan) maupun ekstrinsik (gaji, penghargaan), maka karyawan akan lebih semangat, disiplin, dan produktif dalam bekerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian Adila & Aribowo (2023) yang menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Secara simultan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara iklim organisasi yang kondusif dengan semangat kerja individu, yang bersama-sama mendorong pencapaian kinerja optimal. Temuan ini sejalan dengan Komalasari et al. (2022) yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi dalam mengelola SDM *outsourcing* sangat dipengaruhi oleh penguatan budaya kerja serta strategi motivasi yang tepat.

### **SIMPULAN**

Penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat & Banten Kantor Cabang Sukajadi. Artinya, nilai, norma, dan aturan yang tertanam dalam organisasi mampu membentuk perilaku kerja karyawan, termasuk tenaga *outsourcing*, sehingga mereka lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mampu menjaga kualitas pelayanan. Hasil ini menegaskan bahwa budaya organisasi tidak hanya penting bagi karyawan tetap, tetapi juga sangat relevan bagi karyawan *outsourcing* yang seringkali dianggap memiliki keterikatan lebih rendah dengan perusahaan.

Selain itu, motivasi kerja juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Faktor-faktor seperti kompensasi yang layak, kesempatan pengembangan diri, serta penghargaan atas prestasi menjadi pendorong utama semangat kerja karyawan *outsourcing*. Temuan ini menguatkan teori motivasi yang menyatakan bahwa kepuasan kebutuhan karyawan akan meningkatkan produktivitas dan loyalitas.

Secara simultan, budaya organisasi dan motivasi kerja menjelaskan 79,4% variasi kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kedua faktor ini merupakan elemen kunci dalam meningkatkan efektivitas kerja *outsourcing* di sektor perbankan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan untuk lebih memperhatikan proses internalisasi budaya organisasi serta pengelolaan motivasi kerja agar karyawan *outsourcing* memiliki kinerja yang setara dengan karyawan tetap. Secara akademis, hasil penelitian ini juga memperluas pemahaman bahwa integrasi budaya organisasi dan motivasi merupakan determinan penting kinerja, khususnya pada konteks *outsourcing* yang jarang mendapat perhatian dalam penelitian sebelumnya.

Status kepegawaian *outsourcing* memiliki karakteristik unik dibandingkan karyawan tetap, seperti keterbatasan jenjang karier dan ikatan kerja jangka pendek, yang berpotensi memoderasi kekuatan hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan pada cakupan populasi yang relatif kecil (58 karyawan pada satu kantor cabang), sehingga generalisasi temuan ke kantor cabang lain atau perusahaan sejenis perlu dilakukan dengan hati-hati. Penelitian lanjutan dengan cakupan populasi yang lebih luas disarankan untuk memperkuat validitas eksternal temuan.

## SARAN

Berdasarkan penelitian, perusahaan perlu memperkuat penerapan budaya organisasi supaya nilai, norma, dan aturan perusahaan dapat diinternalisasi secara konsisten oleh karyawan *outsourcing*. Selain itu, perusahaan dianjurkan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan penghargaan, kompensasi yang adil, serta kesempatan pengembangan diri agar karyawan *outsourcing* merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, peneliti berikutnya disarankan untuk memasukkan variabel tambahan selain budaya organisasi dan motivasi kerja, seperti kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, agar dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan *outsourcing* baik di sektor perbankan maupun di perusahaan lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adila, A., & Aribowo, H. (2023). *Motivasi kerja dalam organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Asri, N., & Dhasa Eka, P. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 22–30.
- Daryanto, A., Sari, P., & Pratama, R. (2023). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 134–142.
- Fachrezi, R., & Khair, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 45–53.
- Ghozali, I. (2023). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Komalasari, N., Yusuf, M., & Handayani, L. (2022). Pengelolaan SDM *outsourcing* dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(3), 210–220.
- Safira, S., & Tanjung, H. (2024). Kinerja pegawai ditinjau dari motivasi dan kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 88–97.
- Schein, E. H. (2021). *Organizational Culture and Leadership* (6th ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widyati, R., Rahmawati, D., & Kurniawan, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 25(1), 34–42.