

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nur Cahyo Nugroho^{1*}, Hardin², Fitri Rahmawati³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Purworejo, Indonesia

*E-mail: cahyo33433@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 01-07-2026

Revision: 26-07-2026

Published: 29-07-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v4i1.637

ABSTRAK

Pelayanan luar biasa merupakan elemen vital yang hanya dapat dicapai melalui pengembangan SDM yang unggul. Karyawan hotel berperan sebagai pekerja garis depan, berinteraksi langsung dengan tamu, sehingga kinerja mereka menjadi faktor penting dalam menentukan kepuasan tamu dan membentuk citra publik hotel. Studi ini mengkaji sejauh mana gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja masing-masing berkontribusi terhadap kinerja karyawan di Hotel Morazen Yogyakarta. Pendekatan kuantitatif berbasis survei digunakan dalam penelitian ini, dengan melibatkan seluruh 70 karyawan aktif Hotel Morazen Yogyakarta yang berpartisipasi sebagai responden melalui teknik sampling jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner skala Likert 1–5, kemudian dianalisis melalui teknik regresi linier berganda, menggunakan perangkat lunak SPSS untuk analisis. Temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja masing-masing memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan simultan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja sangat penting untuk kemajuan kinerja karyawan hotel.

Kata Kunci: kinerja karyawan, disiplin kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan

ABSTRACT

Exceptional service is a vital element that can only be achieved through the development of superior human resources. Hotel employees serve as frontline workers, interacting directly with guests, making their performance a critical factor in determining guest satisfaction and shaping the hotel's public image. This study examines the extent to which leadership style, organizational culture, and work discipline each impact employee performance at Hotel Morazen Yogyakarta. A quantitative survey-based approach was used in this study, involving all 70 active employees of Hotel Morazen Yogyakarta as respondents through a saturated sampling technique. Data collection involved the use of a Likert-scale questionnaire with a range of 1 to 5, which was then analyzed through multiple linear regression using SPSS. The results showed that leadership style, organizational culture, and work discipline had a positive and significant impact on employee performance, with significance values of 0.007, 0.001, and 0.002, respectively, all of which were below the threshold of 0.05. The three variables collectively explained 31.1% of the variance in employee performance (Adjusted $R^2 = 0.311$), while the remaining

Acknowledgment

variance was due to factors not included in the model. These findings suggest that simultaneous improvement of leadership style, organizational culture, and work discipline is crucial for the improvement of hotel employee performance.

Key word: *employee performance, work discipline, organizational culture, leadership style*

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan sektor yang berkembang pesat dan memegang peran strategis dalam perekonomian nasional, terutama mengingat meningkatnya jumlah wisatawan domestik dan internasional. Situasi ini mendorong persaingan antar hotel, yang menggarisbawahi pentingnya fasilitas fisik dan kualitas sumber daya manusia, yang memainkan peran vital dalam sektor jasa. Menurut Kasmir (2020), keberhasilan seorang karyawan di tempat kerja terwujud dalam sejauh mana tugas dan tanggung jawab diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yang mencakup hasil dan perilaku terkait pekerjaan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan, khususnya pola perilaku yang ditunjukkan oleh para pemimpin dalam membimbing bawahan untuk berkolaborasi dalam mengejar tujuan organisasi (Hasibuan, 2009; Rivai & Mulyadi, 2013). Lebih lanjut, pentingnya budaya organisasi juga ditekankan, seperti yang diartikulasikan oleh Robbins dan Judge (2017). Budaya organisasi dapat dicirikan sebagai kumpulan nilai dan makna yang secara kolektif dianut oleh anggota suatu organisasi. Budaya kolektif ini memengaruhi kerangka kognitif, sikap, dan interaksi sosial, sekaligus berfungsi sebagai karakteristik khas yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya. Faktor ketiga, disiplin kerja, dicirikan oleh Afandi (2018) sebagai kepatuhan dan kesesuaian setiap anggota dalam suatu organisasi terhadap aturan dan peraturan yang berlaku yang relevan dengan lingkungan kerja mereka.

Ekspansi industri perhotelan di Indonesia menunjukkan lintasan yang menguntungkan setiap tahunnya. BPS menunjukkan peningkatan berkelanjutan dalam jumlah bisnis akomodasi, yang menyoroti potensi yang cukup besar dan persaingan ketat yang dihadapi oleh setiap peserta dalam industri ini. Dalam lanskap yang ditandai dengan persaingan yang ketat, keharusan bagi hotel melampaui sekadar penyediaan fasilitas fisik yang memadai. Pelayanan luar biasa merupakan elemen vital yang hanya dapat dicapai melalui pengembangan SDM yang unggul. Karyawan hotel berperan sebagai pekerja garis depan, berinteraksi langsung dengan tamu, sehingga kinerja mereka menjadi faktor penting dalam menentukan kepuasan tamu dan membentuk citra publik hotel.

Investigasi sebelumnya telah menetapkan pentingnya ketiga faktor ini dalam kaitannya dengan kinerja karyawan hotel. Dewi, Santoso, dan Komalasari (2024) menunjukkan pengaruh positif dan

signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hotel di Bali. Rusmiati, Ardana, dan Dewi (2023) menunjukkan dampak positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan hotel. Ariesni dan Asnur (2023) menetapkan bahwa disiplin kerja memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan hotel.

Penelitian ini mengambil objek Hotel Morazen Yogyakarta, hotel bintang empat di bawah naungan MORA Group yang mengusung konsep *timeless elegance*. Berdasarkan wawancara dengan pihak *Human Resources Department* hotel tersebut, teridentifikasi beberapa fenomena: pergantian gaya kepemimpinan dari otokratis menjadi transformasional yang di satu sisi mempererat komunikasi, namun di sisi lain memunculkan kecenderungan sebagian karyawan meremehkan tanggung jawab; nilai-nilai budaya organisasi inti hotel (*collaboration, agility, responsibility, effective and efficient*) yang belum terinternalisasi secara konsisten di semua lini; serta masih ditemukannya ketidaktepatan waktu kerja meski sistem presensi *face recognition* telah diterapkan. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan Hotel Morazen Yogyakarta belum optimal.

METODE PENELITIAN

Mengacu pada Sugiyono (2019), riset ini dirancang secara kuantitatif melalui survei untuk menguji ada-tidaknya hubungan kausal antarvariabel yang diteliti. Penelitian dilaksanakan di Hotel Morazen Yogyakarta yang beralamat di Jalan Nasional III Yogyakarta–Purworejo KM 41,5 Temon, Kulon Progo, D.I. Yogyakarta.

Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan aktif Hotel Morazen Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden, karena jumlah populasi yang relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, seluruh 70 karyawan aktif Hotel Morazen Yogyakarta berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Variabel penelitian terdiri dari variabel dependen, khususnya kinerja karyawan (Y), bersama dengan variabel independen, yang meliputi gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan disiplin kerja (X3). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert dari 1 hingga 5, di mana 1 berarti Sangat Tidak Setuju dan 5 berarti Sangat Setuju. Instrumen tersebut menjalani pengujian validitas, yang menunjukkan bahwa korelasi item terhadap skor total melebihi 0,3, dengan r yang dihitung melebihi r tabel. Reliabilitas dievaluasi menggunakan Cronbach's Alpha, yang membutuhkan nilai melebihi 0,70 (Ghozali, 2018). Sebelum pelaksanaan pengujian hipotesis, serangkaian evaluasi asumsi klasik dilakukan. Normalitas dinilai menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, heteroskedastisitas dievaluasi melalui uji Glejser, dan multikolinearitas diperiksa dengan menganalisis nilai Toleransi dan VIF.

Analisis data memakai regresi linear berganda dengan model:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dengan “Y = kinerja karyawan; a = konstanta; b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi; X₁ = gaya kepemimpinan; X₂ = budaya organisasi; X₃ = disiplin kerja; e = *error*. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) pada taraf signifikansi 5%, dan koefisien determinasi (*Adjusted R²*) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan” (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Dari total populasi karyawan aktif Hotel Morazen Yogyakarta, sebanyak 70 orang. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), seluruh populasi tersebut dijadikan responden penelitian, sehingga tidak ada proses seleksi sampel sebagaimana teknik purposive sampling. Responden penelitian berjumlah 70 orang, didominasi laki-laki (51 orang; 72,8%) dibanding perempuan (19 orang; 27,1%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 26–35 tahun (30 orang; 42,8%). Berdasarkan pendidikan, responden terbagi hampir merata antara SMA/SMK (36 orang; 50%) dan Diploma/Sarjana (34 orang; 50%).

Rata-rata tanggapan responden untuk gaya kepemimpinan sebesar 3,08 (kategori Sedang), dengan indikator terendah pada tanggung jawab (2,99) dan tertinggi pada kemampuan mengendalikan bawahan (3,17). Budaya organisasi memperoleh rata-rata 3,15 (Sedang), dengan indikator terendah pada inovasi dan keberanian mengambil risiko (3,13). Disiplin kerja memperoleh rata-rata 3,19 (Sedang), dengan indikator terendah pada sanksi hukuman (3,09) dan tertinggi pada pengawasan melekat/waskat (3,20).

Tabel 1. “Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Interval r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	12	0,493 - 0,773	0,2352	Valid
Budaya Organisasi (X ₂)	14	0,576 - 0,814	0,2352	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	16	0,639 - 0,814	0,2352	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	12	0,604 - 0,789	0,2352	Valid

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil uji validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada keempat variabel dinyatakan valid. Dengan jumlah responden 70 orang (df = 68) dan taraf signifikansi 5%, nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,2352. Seluruh butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) memiliki r hitung antara 0,493–0,773, budaya organisasi (X₂) antara 0,576–0,814, disiplin kerja (X₃)

antara 0,639–0,814, dan kinerja karyawan (Y) antara 0,604–0,789. Karena seluruh nilai r hitung berada di atas r tabel (0,2352), maka semua butir pernyataan pada keempat variabel tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,893	12	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,909	14	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,938	16	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,926	12	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2026)

Uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel reliabel dengan *Cronbach's Alpha* di atas 0,70, sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang melebihi ambang batas 0,05, menunjukkan bahwa data residual mengikuti distribusi normal. Uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk X1, X2, dan X3 masing-masing adalah 0,420, 0,330, dan 0,131, semuanya melebihi ambang batas 0,05. Akibatnya, tidak adanya heteroskedastisitas dikonfirmasi. Nilai Toleransi untuk semua variabel independen melebihi 0,10, sedangkan VIF tetap di bawah 10 ($X_1 = 1,007$; $X_2 = 1,004$; $X_3 = 1,010$), menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-4,663	7,018		-0,664	0,509
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,332	0,120	0,277	2,767	0,007
Budaya Organisasi (X2)	0,352	0,098	0,360	3,579	0,001
Disiplin Kerja (X3)	0,246	0,078	0,318	3,165	0,002

Sumber: Data primer diolah (2026)

Persamaan regresi dapat dinyatakan sebagai $Y = -4,663 + 0,332X_1 + 0,353X_2 + 0,246X_3 + e$. Berdasarkan nilai t -tabel sebesar 1,667, hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ($t = 2,767$; sig. = 0,007), budaya organisasi ($t = 3,579$; sig. = 0,001), dan disiplin kerja ($t = 3,165$; sig. = 0,002) masing-masing berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, sehingga hipotesis H1, H2, dan H3 diterima. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,311 memperlihatkan ketiga variabel independen tersebut bersama-sama menjabarkan 31,1% dari variasi yang diamati dalam kinerja karyawan. Sisanya sebesar 68,9% disebabkan oleh faktor tambahan yang tidak tercakup pada model, termasuk motivasi kerja, kompensasi, atau lingkungan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan ini memperkuat bukti dari studi Santoso dan Komalasari (2024) maupun Dewi, Winarti, dan Suhita (2024), di mana gaya kepemimpinan sama-sama teridentifikasi sebagai faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Temuan ini sejalan dengan teori Hasibuan (2009), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berperan sebagai faktor penting dalam memengaruhi perilaku bawahan, sehingga mendorong kerja produktif yang diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Namun, meskipun berpengaruh signifikan, rata-rata tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan di Hotel Morazen Yogyakarta hanya berada pada kategori "Sedang" (3,08). Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan saat ini belum mencapai efektivitas maksimalnya. Temuan menarik dari analisis deskriptif adalah indikator tanggung jawab mendapatkan nilai terendah (2,99). Rendahnya indikator ini mencerminkan fenomena yang terjadi di lapangan, di mana peralihan gaya kepemimpinan dari otokratis menjadi transformasional menciptakan kedekatan antara pimpinan dan karyawan, namun belum diimbangi dengan keteladanan dalam hal tanggung jawab dari pihak pimpinan. Akibatnya, sebagian karyawan cenderung meremehkan arahan dan tanggung jawab yang diberikan, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya profesionalisme kerja.

Temuan ini memberikan implikasi penting bahwa perubahan gaya kepemimpinan tidak cukup hanya dengan mengubah pendekatan dari otoriter menjadi lebih partisipatif, tetapi juga harus diiringi dengan penguatan karakter pemimpin, terutama dalam hal tanggung jawab dan keteladanan. Pemimpin yang bertanggung jawab dan menjadi teladan yang baik akan lebih mudah mendapatkan kepercayaan dan rasa hormat dari bawahan, sehingga arahan dan kebijakan yang diberikan akan lebih mudah diterima dan dilaksanakan dengan penuh komitmen.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan ini sejalan dengan temuan yang dilaporkan oleh Rusmiati, Ardana, dan Dewi (2023) serta Ridho, Farida, dan Astuti (2024), yang keduanya menekankan pengaruh positif budaya organisasi pada kinerja karyawan. Temuan ini memberikan dukungan tambahan untuk teori yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (2017), yang mengatakan "budaya organisasi, yang berfungsi sebagai sistem makna bersama, memainkan peran penting dalam membentuk proses kognitif, perilaku, dan interaksi karyawan di tempat kerja".

Rata-rata tanggapan responden terhadap budaya organisasi di Hotel Morazen Yogyakarta berada pada kategori "Sedang" (3,15). Indikator inovasi dan keberanian mengambil risiko menjadi nilai terendah (3,13), yang mengindikasikan bahwa budaya inovatif belum tertanam kuat di lingkungan kerja.

Hal ini tercermin dari fenomena di lapangan di mana nilai-nilai inti hotel (*collaboration, agility, responsibility, effective and efficient*) belum terinternalisasi secara konsisten. Lemahnya koordinasi antar departemen, kurangnya responsivitas terhadap keluhan tamu, dan ketergantungan pada arahan atasan dalam pengambilan keputusan menjadi bukti nyata bahwa budaya organisasi belum menjadi pedoman perilaku yang kuat bagi seluruh karyawan.

Implikasi dari temuan ini adalah perlunya upaya yang lebih serius dari manajemen untuk menginternalisasikan nilai-nilai budaya organisasi. Sosialisasi yang berkelanjutan, pelatihan berbasis nilai, pemberian penghargaan bagi karyawan yang mengimplementasikan nilai-nilai inti, serta keteladanan dari para pemimpin dalam menjalankan budaya organisasi menjadi langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan. Budaya organisasi yang kuat menumbuhkan identitas organisasi yang khas, memupuk komitmen, dan memastikan stabilitas, sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Sejalan dengan hal ini, Ariesni dan Asnur (2023) bersama Porajou, Lewan, Bawole, dan Kondo (2025) telah mendokumentasikan dalam penelitian mereka disiplin kerja secara signifikan berkontribusi pada kenaikan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018) dan Hasibuan (2009), yang menekankan bahwa disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan dan menggarisbawahi bahwa disiplin sejati muncul dari kesadaran dan bukan paksaan.

Rata-rata tanggapan responden terhadap disiplin kerja di Hotel Morazen Yogyakarta berada pada kategori "Sedang" (3,19). Indikator sanksi hukuman menjadi nilai terendah (3,09), yang mengindikasikan bahwa sistem sanksi yang diterapkan belum jelas, proporsional, dan konsisten. Fenomena ini tercermin dari masih ditemukannya karyawan yang datang tidak tepat waktu meskipun hotel telah menerapkan sistem presensi face recognition. Rendahnya indikator sanksi hukuman menunjukkan bahwa sanksi yang diterapkan belum mampu menimbulkan efek jera yang cukup bagi karyawan yang melanggar aturan.

Temuan ini memberikan implikasi penting bahwa penegakan disiplin kerja tidak cukup hanya dengan mengandalkan sistem teknologi seperti face recognition, tetapi juga memerlukan komitmen manajemen dalam menetapkan dan mengkomunikasikan sanksi yang jelas serta menerapkannya secara konsisten tanpa pandang bulu. Selain itu, upaya membangun kesadaran disiplin melalui pendekatan yang lebih humanis, seperti memberikan pemahaman tentang pentingnya disiplin bagi kelancaran operasional dan kualitas pelayanan, juga perlu dilakukan agar disiplin lahir dari kesadaran, bukan sekadar ketakutan akan sanksi.

SIMPULAN

Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di Morazen Hotel Yogyakarta, secara kolektif memberikan kontribusi sebesar 31,1% (Adjusted $R^2 = 0,311$). Manajemen hotel disarankan meningkatkan keteladanan tanggung jawab pimpinan, memperkuat internalisasi nilai inovasi dalam budaya organisasi, serta menegakkan sanksi disiplin yang jelas dan konsisten. Untuk riset berikutnya, disarankan memasukkan variabel tambahan seperti kepuasan kerja, kompensasi, atau motivasi, serta memperluas cakupan populasi ke beberapa hotel sekaligus agar temuan dapat digeneralisasi lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariesni, S., & Asnur, L. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hotel. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 7(2), 306–312. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v7i2.72957>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Daf Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Dewi, I. G. A. F. P., Santoso, R. T. P. B., & Komalasari, Y. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Shore Amora Cangu Bali. *JAKADARA: Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora*, 3(2), 178–185. <https://doi.org/10.36002/jd.v3i2.3238>
- Dewi, R., Winarti, & Suhita, D. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) Kantor Cabang Jumantono Kabupaten Karanganyar. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara*, 2(4), 89–103. <https://doi.org/10.55606/eksekusi.v2i4.1513>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, J. (2019). *Metodologi penelitian bisnis: Salah kaprah dan pengalaman-pengalaman*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Porajou, M. R., Lewan, Y. S., Bawole, M. T., & Kondo, T. H. I. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Roger's Hotel Manado. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(4), 1461–1472. <https://doi.org/10.63822/mnfnaq02>
- Ridho, J., Farida, F., & Astuti, T. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di

Hotel The Acacia Jakarta. Seminar Nasional Pariwisata dan Kewirausahaan (SNPK), 3, 213–223.
<https://doi.org/10.36441/snpk.vol3.2024.224>

Rivai, V., & Mulyadi, D. (2013). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Rajawali Pers.

Robbins, S. P. (2007). Perilaku organisasi. Indeks.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson Education.

Rusmiati, N. L., Ardana, I. K., & Dewi, A. A. S. K. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Dajuma Beach Eco Resort & Spa. Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata, 6(2), 112–121.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.