



Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan Terhadap *Employee Engagement* PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar

Mutmainna¹, H. Baharuddin², Azwin Hariyanto Cinta³

¹⁻³Program Studi Sarjana Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen

Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia

e-mail: mutmainnah120903@gmail.com

Article Info

Article history:

Received August 05, 2026

Revised August 28, 2026

Accepted August 31, 2026

Keywords:

Work Culture, Leadership,
Employee Engagement.

ABSTRACT

This study aims to analyze and determine the influence of work culture and leadership on employee engagement among employees of PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach with an explanatory method. The research population is employees of PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar, while the sample used in the analysis is 50 respondents. Data collection techniques are carried out through observation, interviews, documentation, and questionnaires using a Likert scale. Data analysis techniques used include descriptive analysis, validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results of the study indicate that work culture has a positive and significant effect on employee engagement. This is evidenced by the t-value of 4.992 and a significance value of $0.000 < 0.05$, with a regression coefficient of 0.631. Leadership also has a positive and significant effect on employee engagement, with a t-value of 4.346 and a significance level of $0.000 < 0.05$, and a regression coefficient of 0.420. Simultaneously, work culture and leadership have a positive and significant effect on employee engagement, as indicated by the F-value of 86.997 with a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.787 indicates that work culture and leadership together explain 78.7% of the variation in employee engagement, while the remaining 21.3% is explained by other factors outside the study. Based on the Standardized Coefficients Beta value, work culture has a relatively greater influence, at 0.507, than leadership, at 0.441.

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



Article Info

Article history:

Received August 05, 2026

Revised August 28, 2026

Accepted August 31, 2026

Keywords:

Budaya Kerja, Kepemimpinan,
Employee Engagement.

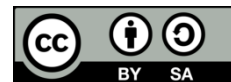
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya kerja dan kepemimpinan terhadap employee engagement pada karyawan PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori. Populasi penelitian adalah karyawan PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar, sedangkan sampel yang digunakan dalam analisis sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 4,992 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan koefisien regresi sebesar 0,631. Kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee



engagement, dengan nilai t-hitung sebesar 4,346 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ serta koefisien regresi sebesar 0,420. Secara simultan, budaya kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, yang ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 86,997 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,787 menunjukkan bahwa budaya kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi employee engagement sebesar 78,7%, sedangkan 21,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan nilai Standardized Coefficients Beta, budaya kerja memiliki pengaruh relatif lebih besar sebesar 0,507 dibandingkan kepemimpinan sebesar 0,441.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Mutmainna¹

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia

e-mail: mutmainnah120903@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang sangat cepat, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan daya saing organisasi. Berdasarkan laporan Deloitte Global Human Capital Trends 2024, 79% organisasi di Asia Tenggara menempatkan penguatan keterikatan karyawan (employee engagement) sebagai prioritas strategis dalam menghadapi tantangan disrupsi dan ketidakpastian ekonomi. Di Indonesia, fenomena turnover karyawan yang masih tinggi mencapai 18,2% pada tahun 2023 (Mercer Indonesia, 2024) menunjukkan pentingnya perusahaan untuk memperkuat engagement guna mempertahankan talenta terbaik.

Keterikatan karyawan (employee engagement) didefinisikan sebagai tingkat komitmen emosional dan motivasi individu terhadap organisasi serta peran kerjanya (Kahn, 1990). Namun, survei Gallup Global Workplace Report (2023) mengungkapkan bahwa hanya 21% karyawan Indonesia yang merasa benar-benar engaged di tempat kerja. Angka ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan organisasi dan realitas di lapangan. Salah satu faktor utama yang memengaruhi tingkat engagement adalah budaya kerja (work culture). Budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai, norma, dan perilaku yang menjadi pedoman interaksi antarindividu dalam perusahaan (Sambo, 2025). Selain budaya kerja, kepemimpinan (leadership) juga berperan penting dalam membentuk engagement karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional telah terbukti meningkatkan keterikatan dan kepuasan kerja melalui pemberdayaan serta komunikasi yang inspiratif (Sertiarto, Prayogi, & Lataruva, 2025).

Dalam konteks PT Telkom Witel Sulawesi Bagian Selatan, fenomena rendahnya tingkat engagement karyawan masih menjadi isu penting. Berdasarkan survei internal Employee Engagement Index (2024), tingkat engagement berada pada angka 68%, masih di bawah target korporat sebesar 80%. Hal ini terlihat dari meningkatnya tingkat absensi sukarela dan menurunnya partisipasi karyawan dalam program inovasi internal.

Penelitian terdahulu banyak mengonfirmasi adanya hubungan positif antara budaya kerja, kepemimpinan, dan keterikatan karyawan. Namun, sebagian besar studi berfokus pada sektor publik atau industri kesehatan. Oleh karena itu, penelitian yang secara empiris menguji



hubungan tersebut pada perusahaan teknologi telekomunikasi di Indonesia masih terbatas. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan kepemimpinan terhadap employee engagement di PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar, baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Penelitian dilaksanakan di PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar pada bulan Februari hingga April 2026. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT Telkom Witel Sulbagsel sebanyak 92 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan metode sample jenuh, sehingga sampel yang digunakan dalam analisis sebanyak 50 responden. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu Budaya Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2), serta variabel dependen yaitu Employee Engagement (Y). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner dengan menggunakan skala Likert 5 poin. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil pengolahan data, jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Hasil statistik deskriptif menunjukkan nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Data Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Kerja	50	7	30	23,32	3,951
Kepemimpinan	50	6	30	22,44	5,163
Employee Engagement	50	6	30	22,32	4,913
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Variabel budaya kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 23,32 dengan nilai minimum 7 dan maksimum 30. Rata-rata skor per item sekitar 3,951 menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang cenderung positif terhadap budaya kerja di PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar. Variabel kepemimpinan memiliki nilai rata-rata sebesar 22,44 dengan rata-rata skor per item sebesar 5,163, menggambarkan penilaian positif terhadap kepemimpinan. Sementara itu, variabel employee engagement memiliki nilai rata-rata sebesar 22,32 dengan rata-rata skor per item sebesar 4,913, menunjukkan tingkat employee engagement responden berada pada kecenderungan positif.

2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 50 orang, nilai r-tabel yang digunakan adalah 0,361. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.)	Keterangan
Budaya Kerja	P1	0,727	0,361	0,001	Valid
	P2	0,597	0,361	0,001	Valid
	P3	0,793	0,361	0,001	Valid
	P4	0,739	0,361	0,001	Valid
	P5	0,774	0,361	0,001	Valid
	P6	0,792	0,361	0,001	Valid
Kepemimpinan	P1	0,849	0,361	0,001	Valid
	P2	0,906	0,361	0,001	Valid
	P3	0,830	0,361	0,001	Valid
	P4	0,921	0,361	0,001	Valid
	P5	0,799	0,361	0,001	Valid
	P6	0,849	0,361	0,001	Valid
Employee Engagement	P1	0,769	0,361	0,001	Valid
	P2	0,822	0,361	0,001	Valid
	P3	0,868	0,361	0,001	Valid
	P4	0,923	0,361	0,001	Valid
	P5	0,887	0,361	0,001	Valid
	P6	0,845	0,361	0,001	Valid

Seluruh item pada ketiga variabel memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,361), sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dengan syarat nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
Budaya Kerja	6	0,833	0,6	Reliabel
Kepemimpinan	6	0,928	0,6	Reliabel



Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
Employee Engagement	6	0,924	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap employee engagement (Y). Hasil analisis disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1,810	1,978		-0,915	0,365
	Budaya Kerja	0,631	0,126	0,507	4,992	0,000
	Kepemimpinan	0,420	0,097	0,441	4,346	0,000

a. Dependent Variable: Employee Engagement Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,810 + 0,631X_1 + 0,420X_2 + e$$

Koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,631 bernilai positif, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada budaya kerja akan meningkatkan employee engagement sebesar 0,631 satuan. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,420 bernilai positif, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepemimpinan akan meningkatkan employee engagement sebesar 0,420 satuan. Berdasarkan nilai Standardized Coefficients Beta, budaya kerja memiliki pengaruh relatif lebih besar (0,507) dibandingkan kepemimpinan (0,441).

5. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji t disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1,810	1,978		-0,915	0,365
	Budaya Kerja	0,631	0,126	0,507	4,992	0,000
	Kepemimpinan	0,420	0,097	0,441	4,346	0,000

a. Dependent Variable: Employee Engagement Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026



Pengaruh Budaya Kerja terhadap Employee Engagement: Variabel Budaya Kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 4,992 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima. Dengan demikian, Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement pada karyawan PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Employee Engagement: Variabel Kepemimpinan memperoleh nilai t-hitung sebesar 4,346 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima. Dengan demikian, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement pada karyawan PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar.

6. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah budaya kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap employee engagement. Hasil uji F disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	931,310	2	465,655	86,997	0,000
Residual	251,570	47	5,353		
Total	1182,880	49			

a. Dependent Variable: Employee Engagement b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Kerja
Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai F-hitung sebesar 86,997 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, budaya kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement pada PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,887	0,787	0,778	2,314	2,078

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Kerja b. Dependent Variable: Employee Engagement
Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 7, nilai R sebesar 0,887 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel Budaya Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Employee Engagement. Nilai R Square sebesar 0,787 atau 78,7%, menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi pada variabel Employee Engagement (Y) sebesar 78,7%. Sedangkan sisanya sebesar 21,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.



PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Employee Engagement

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, dibuktikan dengan nilai t-hitung 4,992 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sulastri dkk. (2023) mengenai budaya kerja positif dan penelitian Parsaulian, Siswoyo, dan Anwar (2024) yang mengkaji keterkaitan employee engagement dan budaya organisasi. Budaya kerja yang mendukung kerja sama, inovasi, disiplin, dan konsistensi memberikan lingkungan yang dapat mendorong karyawan untuk terlibat lebih aktif dalam pekerjaan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Employee Engagement

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, dibuktikan dengan nilai t-hitung 4,346 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Temuan ini sejalan dengan penelitian Harsono, Ihsan, dan Mahaputra (2021) mengenai kepemimpinan transformasional dan employee engagement. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, motivasi, komunikasi, serta kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi dapat menciptakan kondisi kerja yang meningkatkan keterikatan karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan terhadap Employee Engagement

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa budaya kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, dengan nilai F-hitung 86,997 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Budaya kerja memberikan lingkungan dan nilai yang menjadi pedoman perilaku karyawan, sedangkan kepemimpinan berperan dalam mengarahkan dan memperkuat penerapan nilai tersebut. Berdasarkan nilai Beta, budaya kerja memiliki nilai 0,507 sedangkan kepemimpinan 0,441, sehingga budaya kerja memiliki pengaruh relatif lebih besar dibandingkan kepemimpinan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement pada karyawan PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar, dibuktikan dengan nilai t-hitung 4,992 dan signifikansi 0,000 < 0,05.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement pada karyawan PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar, dibuktikan dengan nilai t-hitung 4,346 dan signifikansi 0,000 < 0,05.
3. Budaya Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement pada karyawan PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar, dibuktikan dengan nilai F-hitung 86,997 dan signifikansi 0,000 < 0,05.
4. Variabel Budaya Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Employee Engagement sebesar 78,7%, sedangkan sisanya sebesar 21,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.
5. Berdasarkan nilai Standardized Coefficients Beta, Budaya Kerja memiliki pengaruh relatif lebih besar (Beta = 0,507) dibandingkan Kepemimpinan (Beta = 0,441) terhadap Employee Engagement.



SARAN

1. Bagi PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar: Disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan budaya kerja yang positif, mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement serta memiliki pengaruh relatif lebih besar dibandingkan Kepemimpinan. Perusahaan dapat memperkuat budaya kerja melalui penerapan nilai-nilai organisasi secara konsisten, meningkatkan kerja sama antarkaryawan, menciptakan komunikasi yang terbuka, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide dan inovasi.
2. Bagi Pimpinan: Disarankan untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan yang komunikatif, suportif, dan terbuka terhadap karyawan. Pimpinan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dengan memberikan arahan kerja yang jelas, dukungan, motivasi, apresiasi atas kontribusi karyawan, serta kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat maupun gagasan.
3. Bagi Karyawan: Diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan dengan menjalankan tanggung jawab secara optimal, membangun kerja sama dengan rekan kerja, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan dan pencapaian tujuan organisasi.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya: Disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Employee Engagement, mengingat masih terdapat 21,3% variasi Employee Engagement yang dijelaskan oleh faktor lain di luar Budaya Kerja dan Kepemimpinan. Variabel lain yang dapat dipertimbangkan antara lain kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, work-life balance, pengembangan karier, motivasi kerja, maupun faktor organisasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, R., & Susanto, E. (2022). Validasi Konstruk Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) pada Karyawan di Indonesia. *Jurnal Psikologi Sosial*, 20(1), 45-58.
- Harsono, B., Ihsan, M., & Mahaputra, M. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Employee Engagement: Studi pada Perusahaan Retail. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(1), 45-60.
- Juliana, J., & Utami, W. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 124-135.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Parsaulian, Siswoyo, & Anwar. (2024). Peran Employee Engagement dalam Pembentukan Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja PT. Asuransi Asei Indonesia.
- Safitri, D., & Hidayat, R. (2023). Memahami Konstruk Employee Engagement, Job Satisfaction, dan Organizational Commitment: Sebuah Tinjauan Konseptual. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 12(1), 88-102.
- Sambo. (2025). Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi.
- Sertiarto, Prayogi, & Lataruva. (2025). Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement.



Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sulastri, dkk. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Positif Terhadap Kinerja Toyota.

Tika, M. P. (2022). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.

Wulandari, D., Pramono, R., & Purwana, D. (2021). Analisis Budaya Organisasi Menggunakan Model Denison (Studi pada Perusahaan Jasa). Jurnal Management Indonesia, 21(3), 289-302.