

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PATRIA ANUGRAH SENTOSA PALEMBANG

Widya Gemilang¹, Endah Dewi Purnamasari², Shafiera Lazuardi³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri Palembang
widyagemilang@gmail.com¹, endahdps@uigm.ac.id², shafieralazuardi@uigm.ac.id³

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work culture and compensation on employee performance at PT Patria Anugrah Sentosa Palembang, either partially or simultaneously. This study uses a quantitative approach by collecting data through survey methods. The data collection technique used in this study was a questionnaire with a Likert scale. The population in this study were employees at PT Patria Anugrah Sentosa, amounting to 32 people. The results of this study indicate that the value of t count is $2,249 > t$ table $1,68$ for work culture (X_1) and t count is $10,426 > t$ table $1,68$ for compensation (X_2). While the calculated f value is $173,064 > f$ table $3,09$. The results of the analysis show that partially work culture and compensation each have a positive and significant effect on employee performance. And simultaneously, the variables of work culture and compensation together have a positive effect on employee performance, with R^2 value of 92,3%.

Keywords: *compensation, employee performance, work culture*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi karena bertanggung jawab untuk melaksanakan tanggung jawab. Menurut (Amalo, et al., 2022) sumber daya manusia merupakan asset yang penting dalam suatu organisasi karena mampu mengarahkan, mempertahankan, dan mengembangkan suatu organisasi. Terlepas dari bentuk dan tujuannya, organisasi dibangun di atas beberapa visi yang berkontribusi pada pencapaian misi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aspek strategis dalam semua tindakan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan dalam menentukan bagaimana bisnis akan mencapai tujuan organisasi atau kinerjanya (Ekhsan et al., 2019).

Sumber daya manusia (SDM) dengan kinerja yang diinginkan diperlukan untuk mencapai tujuan bisnis. Kinerja adalah "hasil dari kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang mungkin dilakukan seseorang saat bekerja (Mangkunegara & Agustine, 2016). Faktor yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan yang optimal. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kemajuan manajemen sumber daya manusianya untuk menghasilkan pencapaian tujuannya. Tenaga kerja sangat penting untuk sumber daya manusia di semua bisnis dan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia berhubungan dengan karyawan suatu organisasi (Almasri, 2016). Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skill

yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai (Oktarina et al., 2022).

Budaya kerja internal perusahaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sebab, melalui budaya kerja yang baik dapat menimbulkan motivasi kerja yang luar biasa dalam diri karyawan untuk memanfaatkan kesempatan yang diberikan kepadanya dan mengeluarkan yang terbaik dalam dirinya (Sulaksono, 2015). Penting bagi perusahaan untuk dapat membuat budaya kerja yang positif didalam perusahaan, karena budaya kerja yang buruk dapat membuat karyawan tidak termotivasi untuk bekerja secara maksimal. (Faizal et al., 2019) mengatakan bahwa budaya kerja merupakan nilai yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia dalam menghadapi hambatan dan mengubah integrasinya ke dalam bisnis, sehingga seluruh komponen perusahaan memahami nilai-nilai yang berlaku dan bagaimana mereka harus bertindak. Jika budaya perusahaan positif, maka akan menginspirasi karyawan yang produktif. Budaya kerja negatif ditandai dengan karyawan yang sering melanggar pemanfaatan jam istirahat, tidak adanya inisiatif dalam bekerja, dan penggunaan waktu yang kurang optimal saat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan. Jika budaya perusahaan positif, maka akan menginspirasi karyawan yang produktif. Budaya kerja negatif ditandai dengan karyawan yang sering melanggar pemanfaatan jam istirahat, tidak adanya inisiatif dalam bekerja, dan penggunaan waktu yang kurang optimal saat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan. Kesuksesan jangka panjang akan dicapai

oleh perusahaan atau organisasi dengan budaya yang kuat (Arifan, 2018).

Selain budaya kerja, kompensasi juga berdampak pada kinerja karyawan. Menurut (Arifin & Hartanto, 2019), kompensasi adalah total semua tunjangan karyawan yang diperoleh sebagai imbalan atas usahanya. Tujuan diberikannya kompensasi meliputi sebagai ikatan kerja sama, kebahagiaan kerja, motivasi, dan stabilitas karyawan. Menurut (Wahjono, 2015) karyawan mendapatkan balas jasa dalam bentuk materi atau non-materi atas kontribusi, usaha, dan layanan mereka kepada perusahaan atau organisasi. Dalam sebuah bisnis, kompensasi sangat penting karena menunjukkan upaya perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Rahmawati & Suwitho, 2016). Jika kompensasi dipenuhi dan diberikan secara tepat dan merata, maka akan mendorong semangat karyawan dan produktivitas kerja, sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

PT. Patria Anugrah Sentosa adalah pelopor bisnis sepeda motor di Indonesia yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman KM 4.5 (depan Rumah Sakit Bhayangkara) di Kecamatan Ilir Timur I Palembang. PT Patria Anugrah Sentosa telah mendirikan badan usaha yang didukung oleh showroom penjualan, bengkel servis atau sepeda motor (AHASS), dan toko suku cadang. Dalam kegiatan perusahaan tentu perlunya sebuah keterlibatan secara optimal dari seluruh karyawan di perusahaan ini agar dapat maksimal, baik secara kualitas mau pun kuantitas yang ditargetkan oleh perusahaan. Di bawah ini merupakan jumlah daftar karyawan yang ada di PT Patria Anugrah Sentosa Palembang.

Tabel 1.

Jumlah Karyawan di PT. Patria Anugrah Sentosa Palembang

No	Bagian	Jumlah		Jumlah Keseluruhan
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Kepala Cabang	1		1
2	PIC	1		1
3	Admin		4	4
4	OB	2		2
5	Sales Counter		5	5
6	Sales Lapangan	9		9
7	Mekanik	5		5
8	Kepala Bengkel	1		1
9	Service Advisor	1		1
10	CRM		1	1
11	Kasir		1	1
12	Frontdesk		1	1
Total				32

Sumber: PT Patria Anugrah Sentosa Palembang

Dengan jumlah karyawan yang banyak dan beragam posisi di perusahaan ini, diperlukannya rekaman hasil pencapaian yang diperoleh oleh PT. Patria Anugrah Sentosa Palembang. Karenanya hal ini akan membantu prediksi sementara peranan keterlibatan karyawan dalam membantu pencapaian yang telah ditetapkan oleh PT Patria Anugrah Sentosa Palembang. Di bawah ini merupakan target dan realisasi pencapaian penjualan PT Patria Anugrah Sentosa Palembang.

Tabel 2.

Target dan Pencapaian Penjualan PT. Patria Anugrah Sentosa Palembang pada Tahun 2022

Bulan	Target	Realisasi	Persentase (%)	
			Surplus	Defisit
Januari	Rp 350.000.000	Rp250.000.000	-	-28,5
Februari	Rp 350.000.000	Rp280.000.000	-	-25,0
Maret	Rp 350.000.000	Rp330.000.000	-	-5,7
April	Rp 350.000.000	Rp360.000.000	0,2	-
Mei	Rp 350.000.000	Rp380.000.000	0,8	-
Juni	Rp 350.000.000	Rp400.000.000	14,2	-
Juli	Rp 350.000.000	Rp370.000.000	0,5	-
Agustus	Rp 350.000.000	Rp360.000.000	0,2	-
September	Rp 400.000.000	Rp415.000.000	0,3	-
Oktober	Rp 400.000.000	Rp380.500.000	-	-0,04
November	Rp 400.000.000	Rp365.700.000	-	-0,08
Desember	Rp 400.000.000	Rp395.300.000	-	-0,01

Sumber: PT Patria Anugrah Sentosa Palembang

Data di atas menunjukkan hasil pencapaian yang diraih oleh PT Patria Anugrah Sentosa Palembang selama satu tahun terakhir yang dihitung pada bulan

Januari sampai Desember 2022. Bahwa terjadi penyimpangan pada dua bulan pertama, dengan masing-masing persentase secara berturut turut yaitu -28,5% dan -

25,0%. Lalu bada bulan ke empat (April 2022) hingga bulan ke sembilan (September 2022) mengalami surplus, dengan puncaknya pada bulan Juni 2022 dengan perolehan sebesar 14,2%. Namun, terjadi penurunan kembali pada tiga bulan terakhir di periode 2022.

Berdasarkan observasi pada PT Patria Anugrah Sentosa Palembang dalam kinerja yang menjadi permasalahan yang diajukan di penelitian ini mengenai kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dan kinerja karyawan terhadap pekerjaan seperti ditemukannya karyawan sedang tidak berada di meja kerja ketika dalam keadaan jam kerja, hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan yang menurun dan target perusahaan tidak tercapai. Masalah lain yang erat kaitannya dengan budaya kerja dan kompensasi antara lain kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, pelaksanaan program kerja yang tidak sesuai dengan harapan, dan kurangnya konsistensi dalam bekerja sehingga tidak tercapainya kompensasi berupa insentif. Konsekuensinya, upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan juga sama pentingnya.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu suatu proses penelitian dan pemahaman berdasarkan suatu metodologi yang menyelidiki fenomena sosial dan permasalahan manusia. Penelitian dilakukan pada PT. Patria Anugrah Sentosa yang berlokasi di Jl. Jendral Sudirman KM 4.5 Simpang Polda Kelurahan Ilir Timur I Kota Palembang Sumatera Selatan sejak Oktober 2022 sampai Januari 2023. Dalam penelitian ini kinerja karyawan merupakan variabel

terikat, sedangkan budaya kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas. Sebagai subjek penelitian, karyawan PT Patria Anugrah Sentosa Palembang berpartisipasi dengan baik dalam penelitian ini. Karena tujuan penelitian adalah untuk mengumpulkan informasi dengan cara yang lebih tepat sasaran. Saat melakukan penelitian, jenis data yang sering digunakan dalam mengumpulkan data adalah data kuantitatif dan kualitatif. Penulis melakukan penyebaran kuesioner atau angket kepada karyawan di PT. Patria Anugrah Sentosa Palembang, serta melakukan wawancara tidak terstruktur kepada beberapa karyawan terpilih untuk mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan. populasi pada penelitian ini ada pada karyawan PT. Patria Anugrah Sentosa Palembang sebanyak 32 orang. Teknik pengambilan sampel dengan cara non *probability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*, yaitu populasi yang digunakan untuk sampel penelitian adalah keseluruhan dari populasi. Pengelolahan data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diidentifikasi bahwa 62,5% responden merupakan laki-laki, sedangkan sisanya merupakan perempuan. Jika dilihat dari rentang umur sebanyak 43,8% responden berusia dua puluhan, sementara 40,6% lainnya berusia antara 31 - 40 tahun, 9,4% lebih muda dari 20 tahun, dan 6,2% lebih tua dari 41 tahun. Jelas dari sini bahwa mayoritas responden adalah laki-laki milenial berusia 20 – 40 tahun. Hasil uji menunjukkan bahwa 71,9% responden berlatar belakang pendidikan SMA/SMK/Sederajat. Sebesar 15,6% yang

merupakan diploma dan 12.5% merupakan sarjana S1. Sebesar 28,1% responden bekerja selama 1 – 3 tahun, 34,4% responden bekerja 3 – 5 tahun, 15,6% responden telah bekerja 5 – 7 tahun, 18,8% responden telah bekerja lebih dari 7 tahun dan hanya 3,1% responden yang bekerja kurang dari 1 tahun. Dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki berusia 20 – 40 tahun, pendidikan terakhir

SMA/SMK/Sederajat, dan lama bekerja mencapai 3 – 5 tahun.

UJI VALIDITAS

Hasil dari validitas menetapkan apakah instrumen yang bersangkutan benar-benar mengukur kuantitas yang diinginkan. Perbandingan *r* hitung dan *r* tabel menetapkan keandalan penelitian ini. Uji validasi dilakukan pada masing-masing variabel individu. Hasil penilaian validitas penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Kerja	X _{1.01}	0.917	0.300	Valid
	X _{1.02}	0.782	0.300	Valid
	X _{1.03}	0.938	0.300	Valid
	X _{1.04}	0.837	0.300	Valid
	X _{1.05}	0.956	0.300	Valid
	X _{1.06}	0.951	0.300	Valid
	X _{1.07}	0.880	0.300	Valid
	X _{1.08}	0.953	0.300	Valid
Kompensasi	X _{2.01}	0.947	0.300	Valid
	X _{2.02}	0.918	0.300	Valid
	X _{2.03}	0.926	0.300	Valid
	X _{2.04}	0.886	0.300	Valid
	X _{2.05}	0.948	0.300	Valid
	X _{2.06}	0.976	0.300	Valid
	X _{2.07}	0.975	0.300	Valid
	X _{2.08}	0.984	0.300	Valid
	X _{2.09}	0.892	0.300	Valid
	X _{2.10}	0.955	0.300	Valid
	X _{2.11}	0.952	0.300	Valid
Kinerja Kerja	Y.01	0.926	0.300	Valid
	Y.02	0.927	0.300	Valid
	Y.03	0.959	0.300	Valid
	Y.04	0.943	0.300	Valid
	Y.05	0.965	0.300	Valid
	Y.06	0.951	0.300	Valid
	Y.07	0.925	0.300	Valid
	Y.08	0.951	0.300	Valid
	Y.09	0.975	0.300	Valid
	Y.10	0.963	0.300	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Evaluasi validitas variabel penelitian menyimpulkan bahwa semua indikator dapat diandalkan karena nilai *r* estimasi mereka lebih dari 0,300, sebagaimana diverifikasi dengan melihat tabel *r*. Oleh karena itu, maka hasil simpulan yang diberikan seluruh 29 indikator di dalam analisis ini dapat diandalkan.

UJI RELIABILITAS

Jika instrumen, kuesioner dalam contoh ini, dapat diberikan beberapa kali dengan temuan yang pada dasarnya sama setiap kali, maka uji reliabilitas sangat penting. *Cronbach's Alpha* digunakan untuk melihat reliabilitas penelitian. Berikut adalah hasil analisis reliabilitas penelitian:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Kerja	0.975	Reliabel
Kompensasi	0.990	Reliabel
Kinerja Kerja	0.990	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, ditemukan hasil bahwa seluruh variabel telah reliabel, dimana variabel kompensasi dan kinerja karyawan termasuk pada kategori Reliabilitas Tinggi *Cronbach's Alpha* berada pada lebih dari 0.900 (Santosa, 2021).

UJI HIPOTESIS

Tabel 5. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,820	1,152		0,712	0,479
<i>Work-lifebalance</i>	0,169	0,048	0,267	3,533	0,001
Kompensasi	0,570	0,062	0,697	9,214	0,000

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, 2022

Uji t berusaha untuk mengetahui sebagian apakah faktor independen, budaya kerja (X1) dan kompensasi (X2), berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Berdasarkan table diatas ditemukan hasil bahwa :

1. Budaya kerja (X1) pada hasil uji terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,249 lebih besar dari nilai t tabel 1,68 dan nilai signifikansi 0,032 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 5% atau 0,05, sehingga kesimpulannya adalah budaya kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Kompensasi (X2) pada hasil uji terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 10,426 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,68 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 5% atau 0,05 sehingga kesimpulannya adalah kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan nilai koefisien pada tabel 4.10, dapat diformulasikan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0.113 + 0.196X1 + 0.805X2 + e$$

di mana:

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- b1, b2 : Koefisien Regresi
- X1 : budaya kerja
- X2 : kompensasi
- e : Variabel Error

Kesimpulan dari regresi yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Budaya kerja dengan nilai dari koefisien terhadap kinerja karyawan sebesar 0,196 yang berarti bahwa peningkatan budaya kerja sebesar 1 satuan diproyeksikan

akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,196.

2. Kompensasi dengan nilai dari koefisien terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,805 yang berarti jika kompensasi tumbuh sebesar 1 satuan diproyeksikan akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,805.
3. Nilai konstanta adalah -0,113, maka jika budaya kerja dan kompensasi bernilai 0 maka nilai dari kinerja karyawan adalah -0,113.

Tabel 6. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.297	2	11.148	173.064	.000 ^b
	Residual	1.868	29	0.064		
	Total	24.165	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS, 2022

Pada model uji F menunjukkan bahwa semua model yang diuji pada variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan nilai pada sig kurang dari 0,05, maka semua faktor independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.961 ^a	0.923	0.917	0.25381

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Tabel 7 menunjukkan bahwa budaya kerja dan kompensasi bertanggung jawab atas 92,3% kinerja karyawan dan hanya 7,7% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Faizal dkk (2019), menjelaskan bahwa budaya kerja dapat menjadi persyaratan bagi pekerja karena dapat diformalkan dalam beberapa kebijakan dan prosedur bisnis. Hutajulu dkk (2020), menjelaskan bahwa

ketika pekerja tiba di tempat kerja, mereka pada dasarnya membawa serta keinginan, persyaratan, dan pengalaman sebelumnya yang menentukan harapan pekerjaan mereka. Ketersediaan gaji dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya untuk mencapai tingkat prestasi kerja yang lebih tinggi lagi. Hal ini sesuai dengan temuan Yudistira dan Susanti (2019) yang penelitiannya menunjukkan

bahwa budaya kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Senada dengan penelitian ini, Evayanti dan Djoko (2019) menemukan hasil yang sebanding bahwa budaya kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi finishing CV Laksana Ungaran.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian data yang diperoleh melalui kuisioner yang disebar kepada karyawan PT Patria Anugrah Sentosa Palembang, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja di PT Patria Anugrah Sentosa Palembang dengan hasil

pengaruh yang positif. Budaya kerja yang baik di dalam perusahaan maka diprediksi kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

2. Kompensasi berpengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan yang bekerja di PT Patria Anugrah Sentosa Palembang dengan hasil pengaruh yang positif. Kompensasi yang sesuai di dalam perusahaan maka diprediksi kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
3. Dari hasil uji pada pengujian simultan (Uji F), secara simultan variabel independen (Budaya Kerja dan Kompensasi) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Anugrah Sentosa Palembang.

REFERENCES

- Almasri, M. N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam*.
- Amalo, F., Rusdiyanto, W., Putri, S. I., Emilda, Paraningsih, Bakar, R., Astakoni, I. M. (2022). *Pengantar Manajemen (Filosofis dan Praktis)*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Arifan, M. B. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi HRD PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 18–26.
- Arifin, S., Putra, A., & Hartanto, C. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22-29. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v1i1.10>
- Ekhsan, M., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bangsa, P. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Frontliner Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Bekasi. In *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* (Vol. 5, Issue 2).
- Evayanti, Shela & Djoko, Handojo. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Finishing CV Laksana Ungaran). *Jurnal Manajemen Undip*.
- Hutajulu, Y. M. M., Sintani, L., & Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP

- Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 44–52.
<https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2658>
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11–21.
<https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2016). Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physicians' Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(1), 173–188.
<https://doi.org/10.5901/ajis.2016.v5n1p173>
- Oktarina, M., Purnamasari, D., & Handayani, S. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SD IT An-Nuriyah Sekayu* (Vol. 3, Issue 3).
- Rahmawati, N. H., & Suwitho, S. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).
- Santosa, H. (2021). *Pencitraan Visual Kawasan Urban : Teori, Strategi Dan Perencanaan Landscape Visual Planning System*. MNC Publishing.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Wahjono, S. I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Yudistira, D. S., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan.
<https://doi.org/10.31227/osf.io/jk54m>