

Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Kasus : Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang Barat)

Mega Fitria¹, David Ariswandy^{1*}, Senen Mustakim¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence:david.ariswandy@gmail.com

Abstrak.

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dan kompetisi semakin hari menjadi semakin ketat dan luas. Karena hal tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi. Kondisi yang ada di Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat, antara lain Kinerja pegawai masih rendah terlihat dari masih ada realisasi penyelesaian program dan kegiatan yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian ini menggunakan 35 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu 2 (dua) Variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) Variabel terikat dimana Budaya organisasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) sebagai Variabel bebas dan Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni terdapat pengaruh Budaya organisasi (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (*R-square*) sebesar 34,7 persen. Terdapat pengaruh Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 24,7 persen. Terdapat pengaruh antara Budaya organisasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) bersama-sama terhadap Kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 36 persen.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, Kinerja Pegawai

Abstract.

*In the era of globalization as it is today, competition and competition are getting tougher and wider day by day. Because of this, human resources become one of the important aspects for an organization. Conditions that in the Regional Health Office of Tulang Bawang Barat Regency, among others, employee performance is still low, as can be seen from the realization of the completion of programs and activities that are not in accordance with the set targets. Therefore, the purpose of this study was to determine the effect of work culture and job satisfaction on employee performance. This research is quantitative in nature where the explanation is objective by explaining the existing approaches. This study used 35 research respondents. There are three variables in this study, namely 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where organizational culture (X1) and job satisfaction (X2) are independent variables and employee performance (Y) is the dependent variable. From the results of data processing, it has been found that the answer to the hypothesis is that there is an influence of organizational culture (X1) on employee performance (Y), with a level of influence (*R-square*) of 34.7 percent. There is an effect of job satisfaction (X2) on employee performance (Y), with an influence level of 24.7 percent. There is an influence between organizational culture (X1) and job satisfaction (X2) together on employee performance (Y), with an influence level of 36 percent..*

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, iklim persaingan atau kompetisi itu akan semakin subur (Efferi, 2014). Karena hal tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi (Pratama, 2019). Manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam

setiap aktifitas organisasi karena manusialah yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Dewi & Hasniaty, 2018; Samsuni, 2017; Supardi, 2016).

Persaingan dan kompetisi yang semakin hari menjadi semakin ketat maka pegawai dituntut agar memiliki kinerja yang lebih baik (Rahsel, 2016). Kinerja merupakan

perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya (Afandi & Bahri, 2020; Budianto & Katini, 2017; Maguni & Maupa, 2018). Kinerja pegawai harus terus dijaga bahkan ditingkatkan agar menjadi semakin baik demi membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan (Arsyad, 2020; Parel, 2020; Yani, 2021). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain kepuasan kerja, budaya organisasi, efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, serta inisiatif. Dalam penelitian ini peneliti hanya mengkaji dari faktor budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Sebuah organisasi mempunyai budaya masing-masing (Hakim, 2016). Ini menjadi salah satu pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya sebuah organisasi ada yang sesuai dengan anggota baru, ada juga yang tidak sesuai sehingga seorang anggota baru yang tidak sesuai dengan budaya organisasi tersebut harus dapat menyesuaikan kalau dia ingin bertahan di organisasi tersebut. Budaya organisasi ini dapat membuat suatu organisasi menjadi terkenal dan bertahan lama (Yusuf, 2017). Yang jadi masalah, tidak semua budaya organisasi dapat menjadi pendukung organisasi itu. Ada budaya organisasi yang tidak sesuai dengan perkembangan zaman. Maksudnya tidak dapat menyocokkan diri dengan lingkungannya, dan lebih ditakutkan lagi organisasi itu tidak mau menyesuaikan budayanya dengan perkembangan zaman karena dia merasa paling benar.

Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai (Dunggio, 2020), karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para pegawai membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya

organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau organisasi mereka. Persepsi pegawai mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar pegawai berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja pegawai (David Ahmad Yani, 2021).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan memenuhi kebutuhan pegawai, memberikan perhatian terhadap bawahan dan menempatkan pegawai sebagai bagian dari aset organisasi, tidak semata-mata menganggap pegawai sebagai pekerja saja. Kondisi yang demikian itu dapat terwujud melalui pendekatan kepuasan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan (Fortuna, 2016).

Kepuasan kerja pegawai tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. Selama ini kepuasan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang memiliki keterkaitan dengan kinerja.

Fenomena yang terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah budaya organisasi masih rendah terlihat dari masih ada pegawai yang datang terlambat kerja, kurangnya kepuasan kerja

yang diterima oleh pegawai yang menimbulkan tumbuh sikap atau tingkah laku negatif, seperti santai pada saat jam kerja, mengulur waktu istirahat dan kurangnya semangat kerja, dan Kinerja pegawai masih rendah terlihat dari masih ada realisasi penyelesaian program dan kegiatan yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang Barat. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Variabel penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) serta Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini

menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner menggunakan skala *likert*.

Tabel 1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Jumlah populasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah 176 orang. Berdasarkan jumlah subjeknya yang lebih dari 100 maka sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara dilakukan secara *random sampling*

Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji-t, uji F, dan uji koefisin determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Dalam melakukan pengujian menggunakan program SPSS 21, hasil pengujian regresi linier berganda, adalah :

Tabel 2. Uji Persamaan Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.276	5.667		2.519
	TOTALX1	.477	.201	.475	.024
	TOTALX2	.156	.196	.160	.431

a. Dependent Variable: TOTALLY

Persamaan regresinya adalah :

$$Y = 14.276 + 0,477X_1 + 0,156X_2 + et$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi adalah 0,477 yang menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja 0,477. Selain itu, Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja

adalah 0,156 yang menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja 0,156.

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel Budaya kerja menjelaskan variabel kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.320	2.867

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Dari tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi yang menunjukkan antar variabel 0,600. Koefisien determinasinya R² sebesar 0,360 menunjukkan Kinerja dipengaruhi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja yaitu sebesar 36%, selebihnya 64%

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya Menguji pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja (Y) secara parsial, penulis menggunakan uji *statistic t* (uji t). Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Pengujian Parsial Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.810	5.301		2.982
	TOTALX1	.591	.141	.589	4.187

a. Dependent Variable: TOTALLY

Berdasarkan tabel di atas Terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 4.187 sedangkan t_{tabel} dengan $df = 33$ ($35-2$) adalah 1,692. Jadi t_{hitung} (4.187) > t_{tabel} (1,692), yang artinya H_a diterima. Dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 ^a	.347	.327	2.851

a. Predictors: (Constant), TOTALX1

Dari tabel diatas diketahui bahwa *R-Square* sebesar 0,347 yang artinya 34,7% variabel Budaya Organisasi mempengaruhi variabel terikat (Kinerja) dan sisanya 65,3 % dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Megantari & Astika, (2021) yang menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Sutrisno, (2017) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang

dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja, dengan demikian budaya organisasi yang baik akan membentuk karakter pegawai yang baik termasuk baertanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan. Hal ini akan mempengaruhi kinerja individu yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Selanjutnya Menguji pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) secara parsial, penulis menggunakan uji *statistic t* (uji t). Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Pengujian Parsial Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.898	5.493		3.622	.001
TOTALX2	.486	.147	.497	3.294	.002

a. Dependent Variable: TOTALLY

Berdasarkan tabel di atas, Terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 3.294 sedangkan t_{tabel} dengan $df = (35-2 = 33)$ adalah 1,692. Jadi $t_{hitung} (3.294) > t_{tabel} (1,692)$, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) pada tabel di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 ^a	.247	.225	3.060

a. Predictors: (Constant), TOTALX2

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa *R Square* sebesar 0,247 menggambarkan bahwa 24,7% variabel Kepuasan Kerja mempengaruhi kinerja dan 75,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Menurut Sutrisno, (2017) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi dibutuhkan

dorongan dari diri pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan semaksimal mungkin dari kemampuan yang dimiliki karena menyakini bahwa keberhasilan tujuan organisasi merupakan keberhasilan masing-masing individu sehingga hal ini akan menunjang meningkatnya kinerja pegawai meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Selanjutnya adalah mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis ini menggunakan uji F.

Tabel 8. Hasil Pengujian Simultan Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	147.723	2	73.862	8.986	.001 ^a
Residual	263.019	32	8.219		
Total	410.743	34			

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALLY

Berdasarkan hasil data tabel di atas terlihat bahwa F_{hitung} 8.986 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,285, maka $F_{hitung} 8.986 > F_{tabel} 3,285$

dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Budaya Organisasi dan

Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Menurut Mangkunegara, (2013), pada prinsipnya merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Melalui budaya organisasi yang baik yang dimiliki pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat dan dengan disiplin menunjang hal itu dimana pegawai hadir tepat waktu sesuai dengan aturan dan norma, hal ini disebabkan pemahamannya tentang pekerjaan dan apabila ada permasalahan dapat segera diselesaikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan ditunjang motivasi dimana hal ini akan mendorong pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan semaksimal mungkin dari kemampuan yang dimiliki karena menyakini bahwa keberhasilan tujuan organisasi merupakan keberhasilan masing-masing individu sehingga hal ini akan menunjang meningkatnya kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas kesehatan Kabupaten Tulang bawang Barat terbukti dari besarnya koefisien determinasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja. pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas kesehatan Kabupaten Tulang bawang Barat, hal ini terbukti dari besarnya koefisien determinasi Kepuasan kerja terhadap Kinerja. Dan yang terakhir, asil pengujian hipotesis secara simultan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas kesehatan Kabupaten Tulang bawang Barat, hal ini terbukti dari besarnya koefisien

determinasi Budaya organisasi pada Dinas kesehatan Kabupaten Tulang bawang Barat dan Kepuasan kerja secara bersamasama terhadap Kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Arsyad, A. A. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPDK Bakar. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 45–54.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- David Ahmad Yani. (2021). Pengaruh Penghargaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Widya Pratama Perkasa. *Jurnal Managemen Dan Bisnis*, 11(2), 77–90.
- Dewi, A. R. S., & Hasniaty. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 14(2), 92–102. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v14i2.2409>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Efferi, A. (2014). Dinamika Persaingan Antar Lembaga Pendidikan. *Quality*, 2(1), 96–116.
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap

- kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa dua di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366–375.
- Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*, 9(1), 179–205.
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018). Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 100–124.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Megantari, N. P. M., & Astika, I. B. P. (2021). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(5), 1110. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i05.p04>
- Parela, E. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. *Jurnal Relevansi*, 4(2), 28–41.
- Pratama, S. (2019). Analisa pengaruh sumberdaya manusia, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 235–250.
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister Darmajaya*, 2(02), 208–220.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Yani, D. A. (2021). Pengaruh Penghargaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Widya Pratama Perkasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 77–90.
- Yusuf, M. H. (2017). Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan. *Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1), 81–96.