

Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nyamin Sucipto¹ ✉, Aprizal Aprizal², Hasriani Hasriani³

¹Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Tri Dharma Nusantara, Makassar

²Sistem Informasi, Universitas Dipa Makassar

³Manajemen Informatika, Universitas Dipa Makassar

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kapupaten Mamasa. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik berupa analisis regresi berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (i) budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (ii) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan (iii) budaya kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: budaya kerja; kepuasan kerja; kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work culture and job satisfaction on employee performance at the Food Security Service of Mamasa Regency. This type of research is quantitative using primary data and secondary data. The data analysis method used is statistical analysis method in the form of multiple regression analysis, correlation coefficient and coefficient of determination.

The results of this study indicate that (i) work culture affects employee performance, (ii) job satisfaction affects employee performance, and (iii) work culture and job satisfaction simultaneously affect employee performance.

Keywords: work culture; job satisfaction; performance

Copyright (c) 2022 Nyamin Sucipto

✉ Corresponding author :

Email Address : yamin.hitam@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Kinerja suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang pegawai di sebuah organisasi dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Yuniarsih dan Suwatno, 2016), bahwa pengukuran produktivitas difokuskan pada kemampuan pegawai untuk memberikan kontribusi positif dalam menciptakan lingkungan kerja ekonomis, sehingga bisa menampilkan diri sebagai individu produktif dalam mewujudkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa, kinerja organisasinya mengalami peningkatan hal ini terlihat dari realisasi penyerapan anggaran pada tahun 2019. Ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Anggaran dan Realisasi menurut Program Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa bersumber APBD Tahun 2019

NO	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN (Rp.)	REALISASI (Rp.)	(%)
1	2	3	4	5
1	PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN	469.574.000,00	468.676.208,00	99,85%
2	PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA	109.940.000,00	109.940.000,00	100,00 %
3	PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR	17.500.000,00	17.500.000,00	100,00 %
4	PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN	1.541.000,00	1.541.000,00	100,00 %
5	PROGRAM PERENCANAAN DAN PELAKSANAAN ANGGARAN SKPD	3.860.000,00	3.860.000,00	100,00 %
6	PROGRAM PENATAAN DAN PENGEMBANGAN PENGELOLAAN BARANG/ASET	3.140.000,00	3.140.000,00	100,00 %
7	PROGRAM PENINGKATAN KETAHANAN PANGAN PERTANIAN/PERKEBUNAN	1.077.930.000,00	1.076.242.950, 00	99,84%
T O T A L			1.680.898.158, 00	99,85%
		1.683.485.000,00	00	

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Kabupaten Mamasa, 2019

Pencapaian kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa dipengaruhi oleh banyak faktor dan ditentukan oleh semua dukungan sumberdaya organisasi. Dukungan tersebut dapat berupa budaya kerja dan kepuasan kerja.

Budaya kerja dapat mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai negeri sipil, karena menciptakan interaksi antar pegawai berdasarkan karakteristik budaya kerja, hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Robbins, (2015) Budaya sangat bisa stabil sepanjang waktu, tetapi budaya juga tidak pernah statis dan dipengaruhi oleh 7 (tujuh) karakteristik, yaitu 1) Inovasi (*Innovation*) dan pengambilan resiko (*risk taking*); 2). Agresivitas (*aggressiveness*); (3) Orientasi manfaat (*outcome orientation*); (4) Orientasi Orang (*people orientation*); (5) Orientasi tim kerja (*team orientation*) (...). Karakteristik tersebut terdapat dalam suatu organisasi yang memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil.

Daya kerja dilingkungan organisasi pemerintah sangat jelas, yakni jumlah jam kerja dan jam istirahat yang sesuai dengan ketentuan. Penerapan jam kerja yang teratur menyebabkan kinerja seorang pegawai bisa optimal. Namun terkadang ada saja pegawai yang tidak mematuhi adanya peraturan-peraturan yang di buat oleh suatu organisasi. Pelaksanaan budaya kerja pada organisasi pemerintah diperlukan dari semua pihak, agar betul-betul bisa terlaksana sesuai dengan harapan, untuk melahirkan budaya organisasi sesuai dengan tujuan visi dan misi dari suatu organisasi tersebut.

Selain budaya kerja, kepuasan kerja juga merupakan motor penggerak dalam kestabilan dan terwujudnya suatu cita-cita organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima. Menurut Mangkunegara (2016) bahwa “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”. Dengan demikian dapat diartikan semakin puas seorang pegawai dalam suatu organisasi, maka akan didapatkan hasil kerja yang maksimal. Hal ini sejalan dengan pernyataan Robbins (1996) yang menyatakan bahwa “ seorang pegawai akan bekerja dengan baik apabila dia ditempatkan pada posisi dan sesuai dengan minat dan kemampuannya dan apabila dia merasa dapat memenuhi kebutuhannya dengan melakukan pekerjaannya”. Sehingga untuk mencapai hal tersebut maka organisasi harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan secara optimal.

METODOLOGI

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat sebanyak 35 orang. Karena populasi di bawah 100, maka keseluruhan populasi dijadikan sampel.

Sedangkan teknik analisis yang digunakan yaitu:

- a. Regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS for windows* dengan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1x_1 + B_2x_2$$

Keterangan:

X_1 : Nilai variable independen (Budaya Kerja)

X_2 : Nilai variable independen (Kepuasan Kerja)

Y : Nilai yang diprediksikan (kinerja)

a : Konstanta

- b. Analisis koefisien korelasi (r) bertujuan untuk mengetahui seberapa terkaitnya dan keterkaitannya disebut dengan nilai signifikan seperti yang dapat dilihat ditabel berikut:

Tabel 1. Interpretasi koefisien korelasi nilai r

No	Skor interval	Kriteria
1	0,00 -- 0,199	Sangat rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1.000	Sangat kuat

Sumber : (Sugiyono, 2018)

- c. Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Untuk dapat menghitung koefisien determinasi (R^2) menggunakan program *SPSS for windows*.
- d. Uji simultan (uji F) adalah uji ini dilakukan untuk melihat apakah variabel independen secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Setelah menghitung nilai F dengan menggunakan program *SPSS for windows*, maka kriteria pengambilan keputusan dalam uji F yaitu :
 - a) H_a diterima jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

- b) H_a ditolak jika F hitung $< F$ tabel
- e. Uji parsial (uji T) digunakan untuk melihat pengaruh tiap-tiap variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Hasil uji t dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for windows*. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji t yaitu:
- a) H_a diterima jika $-t$ tabel $\leq t$ hitung atau t hitung $> t$ tabel
- b) H_0 ditolak jika $-t$ hitung $< -t$ tabel atau t hitung $> t$ tabel
- f. Pengujian hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Berikut ini adalah kriteria pengujian hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut:
- a) Uji hipotesis satu arah
- $H_0: r \leq 0$ (H_0 diterima dan menolak H_a)
- $H_a: r > 0$ (H_0 ditolak dan menerima H_a)
- b) Kriteria hipotesis
- H_0 : Disiplin dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H_a : Disiplin dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis

1. Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda hasil olah data SPSS, didapatkan hasil sebagaimana tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Hasil analisis regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.178	3.505		-.051	.960
	Budaya Kerja	.714	.098	.662	7.266	.000
	Kepuasan Kerja	.290	.061	.431	4.729	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari perhitungan di atas, didapat persamaan regresi *linear* berganda antara variabel bebas dan variabel terikat adalah :

$$Y = -.178 + 0,714X_1 + 0,290X_2$$

Persamaan regresi berganda yang telah dilihat dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai tetap konstanta negatif sebesar $-0,178$ artinya jika variabel budaya kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) adalah 0 maka kinerja pegawai (Y) sebesar $-0,178$
- b) Koefisien regresi variabel budaya kerja (X_1) sebesar $0,714$ artinya jika budaya kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar $0,714$ satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- c) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar $0,290$, artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar $0,290$ dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- b. Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r^2)

Analisis ini digunakan untuk mengukur keeratan dan kekuatan antar dua variabel maka akan dilakukan dengan analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r²) analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Berikut ini adalah penjelasan dari koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R²) yakni sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi (r²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.731	1.663

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Out put SPSS 25

Hasil analisis yang telah di uji dalam program *SPSS 25 for windows* pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa pada kolom R diperoleh nilai 0,864 atau 86,4% yang berarti dalam kriteria sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan koefisien determinasi (r²) Hasil analisis yang telah di uji dalam program *SPSS 25 for windows* pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjust R Square 0,747 atau 74% hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam memengaruhi variabel terikat adalah 74% sisanya 26% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

c. Uji Parsial (uji t)

Uji T digunakan untuk melihat pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Untuk mencari t_{tabel} dengan df = 35 - 3 = 32, taraf nyata 5% dengan menggunakan t tabel di dapat 1,694.

Pada hasil analisis, didapatkan t hitung masing-masing terdapat angka 7,266 untuk budaya kerja dan 4,729 untuk kepuasan kerja, hasil uji t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Dari perbandingan t hitung dengan t tabel disimpulkan bahwa apabila nilai signifikan t hitung > t tabel, maka variabel independen yang dimaksud mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen begitupun sebaliknya. Berikut ini adalah penjelasannya yaitu:

- Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai

Variabel budaya kerja (X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Diketahui nilai signifikan untuk budaya kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t tabel = df (n-k) = t (0,05; 35-3) = 1,694. Berarti nilai uji t hitung > t tabel (7,266 > 1,694) dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh budaya kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial diterima.

- Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Variabel kepuasan kerja (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Diketahui nilai signifikan untuk kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel (4,729 > 1,694) dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh budaya kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial diterima.

d. Uji Simultan (uji F)

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya berpengaruh secara bersama-sama, dengan tingkat F tabel, dimana $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$, $df_2 = n-k-1 = 35-3-1 = 31 = 3,305$ dengan tingkat kesalahan 5%. Berikut adalah hasil analisis uji hipotesis secara simultan (F).

Tabel 3. Hasil analisis uji hipotesis secara simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261.353	2	130.677	47.233	.000 ^b
	Residual	88.532	22	2.767		
	Total	349.886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Lampiran SPSS 25 diolah (2022)

Hasil pengujian pada Tabel di atas, dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 47,233 dengan nilai F tabel adalah 3.305 sehingga F hitung > F tabel atau tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada hipotesis budaya kerja dan kepuasan kerja. Dari hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

1. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung > t tabel ($7,266 > 1,694$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian variabel budaya kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa dapat dilihat pegawai yang lebih cepat datang dari sebelumnya dan pulang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, sehingga banyak pekerjaan yang dapat di selesaikan secara optimal. Begitu juga antusiasme dalam bekerja sangat tinggi dan selalu menyelesaikan tugas tugas yang diberikan dan dituntaskan pada hari itu juga.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri, et.al (2021), bahwa budaya kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja. Ketika seseorang bekerja akan selalu berfikir untuk berhasil dalam pekerjaannya, demikian pula organisasi yang menginginkan pegawainya dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Ciri keberhasilan seseorang dalam bekerja adalah adanya prestasi yang membanggakan, hal ini akan mendorong mereka untuk selalu memberi yang terbaik dalam kehidupan kerjanya.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji-t variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung > t tabel ($4,729 > 1,694$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Kepuasan kerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa mempengaruhi kinerja pegawai, hal yang menjadikan motivasi untuk lebih giat bekerja dalam mengembangkan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Basri & Rauf, 2021; Rosyidah, et al, 2018) bahwa bukti kepuasan kerja diwujudkan dengan tanggung jawab yang diberikan dalam bentuk pekerjaan selalu tuntas dilaksanakan sesuai petunjuk serta arahan dari atasan pegawai. Hubungan yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, menguatkan pandangan kita bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil selalu selalu diwujudkan dalam bentuk peningkatan kinerja pegawai.

3. Pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji-F f hitung sebesar 47,233 dan nilai f tabel sebesar 3,05 dimana f hitung lebih besar dari f tabel ($47,233 > 3.305$) dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ dan dapat kita simpulkan bahwa budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa.

Tercapainya tujuan organisasi pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa tidak lepas dari kinerja yang ada didalam instansi. Dengan budaya kerja dan kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan kualitas pekerja dengan hal ini penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya akan selesai dengan optimal. Selain itu, akan membuat pegawai merasa nyaman, aman dalam melakukan pekerjaannya serta dapat mempengaruhi kinerja (Kasmir, 2016). Budaya kerja dan kepuasan kerja berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja karena budaya kerja yang baik akan membuat pegawai puas atas hasil kerjanya dan betah bekerja dan fokus serta ditambah dengan pegawai selalu mentaati peraturan kerja, norma, dan nilai-nilai yang berlaku, maka kinerja akan meningkat.

SIMPULAN

Budaya kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Referensi

- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 104-105. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Chang, S. C.,; Lee, M. S. (2007). A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. *The Learning Organization*, 14(2), 155-185.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Cetakan kelima. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat.
- Moeliono. (2005). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo

- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan aplikasi* (8th ed.). Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Rosyidah, E.; Fadah, I.; Tobing, D. S. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Unit-Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 14(1), 1-16., 14(1), 1-16.
- Sugiyono. (2018). *Metode Peneiltian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. In *Alfabeta Bandung*.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Tika*. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*: Bumi. Aksara, Jakarta
- Triguno*. (2003). *Budaya Kerja (Falsafah, Tantangan, Lingkungan yang Kondusif, Kualitas, Pemecahan Masalah)*. Jakarta: PT Golden Terayon Press
- Putri, K. A. M., Gunadi, I. G. N. B., & Suarjana, I. W. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Penanggulangan Aids (Kpa) Kabupaten Badung. *EMAS*, 2(1), 107–123.