



Journal Management Entrepreneurship (JME)

Homepage: <https://ojs.ukip.ac.id/index.php/srq-jme>

Vol. 3 No. 2 (2023)

P-ISSN: 2568-6489, e-ISSN: 2548-5652

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN SORONG

Daniel Daud Mobalen

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Papua

e-mail: danielmobalen@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sorong. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *sampling* jenuh, yang melibatkan seluruh populasi sebanyak 39 responden sebagai sampel. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan, dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 8,1297 + 0,6082 X$. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu poin pada variabel Budaya Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,6082. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa Budaya Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 52,14%, sedangkan sisanya 47,86% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Disimpulkan bahwa semakin tinggi penerapan Budaya Kerja, akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai di lingkungan BPKAD Kabupaten Sorong.

Kata kunci: Budaya Kerja; Kepuasan Kerja; Pengelolaan Keuangan

Abstract

This study aims to analyze the effect of Work Culture on Employee Job Satisfaction at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Sorong Regency. The study employed a quantitative method using a saturated sampling technique, involving the entire population of 39 respondents as the sample. Data analysis was conducted using simple linear regression. The results indicate a positive and significant influence, evidenced by the regression equation $Y = 8.1297 + 0.6082 X$. This indicates that every one-point increase in the Work Culture variable will increase Job Satisfaction by 0.6082. The coefficient of determination results show that Work Culture accounts for 52.14% of the variance in Job Satisfaction, while the remaining 47.86% is influenced by other factors outside the scope of this study. It is concluded that a higher implementation of Work Culture will lead to increased employee Job Satisfaction within the BPKAD of Sorong Regency.

Keywords: Work Culture; Job Satisfaction; Financial Management.

1. PENDAHULUAN

Budaya kerja dan kepuasan kerja sangatlah penting dalam banyak pekerjaan termasuk kantor badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten sorong oleh karena itu Sumbangsih kepala badan pegawai sekertaris dan pegawai terkait harus dapat menjalankan budaya kerja dengan baik adanya agar kepuasan kerja pun dapat di capai pada bidang terkait, Gagasan budaya kerja juga telah menjadi penting dalam studi tentang perilaku budaya kerja. Talisiduhu Ndraha menyatakan budaya kerja adalah sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat di manfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja sama yang di miliki untuk meningkatkan efektifitas kerja sama, untuk mencapai budaya kerja yang baik bagi masyarakat (Ndraha, 2010). Sedangkan budaya kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara, adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang di kembangkan dalam

suatu kelompok yang di jadikan norma tingkah laku bagi angota-angota pegawainya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2013).

Budaya kerja yang kuat sangatlah penting, agar mencapai Kepuasan kerja yang baik, dengan adanya kesepakatan kerja yang kuat dan meluas tentang arti pentingnya nilai-nilai budaya kerja yang baik, sistem nilai sentral atau budaya kerja yang kuat akan ada. Untuk mendapatkan kepuasan kerja maka budaya kerja harus terlaksana agar dapat mencapai kepuasan kerja yang di inginkan, untuk mencapai budaya kerja kita harus dapat menjalankan tiga hal penting dalam budaya kerja berikut, intensitas, perilaku, dan hasil. Perilaku budaya kerja tercermin dari sikap pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yang meliputi sifat rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, dan mampu bekerja sama. Selain itu, perilaku ini juga ditandai dengan sikap berhati-hati, teliti, dan cermat, serta memiliki kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas, kewajiban, dan kepedulian untuk membantu sesama pegawai (Ndraha, 2013). Sedangkan intensitas harus mampu menjalankan budaya kerja kantor itu sendiri dan pegawai juga harus dapat mengikuti arahan pemimpinnya tetapi juga dengan perilaku yang baik bagi atasan maupun sesama rekan kerja dan masyarakat, dan dengan tercapainya dua hal tersebut maka dapat di pastikan hasil kerja pun akan lebih baik dan kepuasan kerja pun dapat di capai. Budaya kerja berfungsi sebagai panduan bagi pegawai dalam menyelesaikan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Karena pola penyelesaian ini terbukti efektif, maka perlu ditanamkan kepada seluruh pegawai sebagai acuan dalam berpikir dan bertindak, sekaligus untuk mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman bagi tenaga kerja (Peters & Waterman, 2012).

Kepuasan kerja akan sangat nyata bila pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh, bersemangat dan mencapai target kerja pegawai. Kepuasan kerja tercipta karena adanya kecocokan, kesesuaian antara pemimpin dan pegawai. Menurut Luthans, Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan dan di mana pegawai memandang pekerjaan mereka (Luthans, 2013). Sedangkan Afandi menyatakan kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhdap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018a). Hasibuan menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2011).

Kepuasan kerja terjadi ketika pegawai mendapat perhatian, komunikasi yang baik, merasa bagian dari anggota kerja, mendapat empati dan simpati dari pemimpin. Bila sesama rekan kerja ada perhatian, komunikasi yang baik, ada empati dan simpati pemimpin akan berdampak meningkatnya kepuasan kerja pegawai. Tetapi apabila tidak ada kesesuaian, tidak ada perhatian, kurangnya komunikasi, kurangnya empati dan simpati maka biasanya kepuasan kerja akan berkurang bagi pegawai. Menurut Dessler dan Gary, rekan kerja yang baik akan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Eratnya hubungan antara rekan kerja akan mempengaruhi mutu kerja yang di hasilkan team work yang kompak akan membuat atasan merasa puas, karena dalam kelompok tersebut tidak ada ketegangan dan kecemasan, sehinga mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan yang ada (Dessler, 2011).

Kepuasan kerja dalam bidang sosial berbeda dengan kepuasan kerja pada perusahaan atau profit pegawai biasanya akan maju bila pemimpinnya melakukan strategi yang meningkatkan semangat pengikutnya Semakin adanya perhatian pemimpin terhadap pegawai baik secara individu maupun kelompok maka anggota kelompok pegawai baik individu maupun kelompok akan lebih puas mengikuti pemimpinnya dan meningkatkan kinerja mereka. Tetapi di sisi lain semakin pimpinan kurang memberi perhatian pada pegawainya tentang tujuan kerja maka anggota pegawai secara pribadi dan kelompok akan merasa kurang puas dengan pemimpin yang diikutinya dan mengakibatkan kinerja kurang optimal.

Banyak penelitian telah menyimpulkan bahwa kesesuaian pegawai terhadap budaya kerjadapat meningkatkan kepuasan kerja untuk bidang terkait dan juga non profit dipengaruhi oleh pemimpin pegawai itu sendiri. Selain budaya kerja sebagai bentuk reaksi yang dirasakan oleh pegawai dan juga mendapat banyak perhatian dikalangan peneliti. Kepuasan kerja sangat penting baik untuk aparatur sipil negara maupun swasta.

Terdapat hubungan erat antara budaya kerja dengan kepuasan kerja, dengan kata lain, bila budaya kerja baik maka kemungkinan kepuasan kerja juga baik. Dalam hal ini juga disadari atau tidaknya aparatur sipil negara menampilkan reaksi berupa perilaku-perilaku tertentu terhadap

lingkungannya. Aspek perilaku kerja yang dimaksud bisa meliputi perilaku individual ataupun kelompok yang berdimensi, aksi psikis maupun perubahan situasi lingkungan kerja pada pegawai.

Tampilan perilaku tersebut merupakan reaksi terhadap para pegawai. Aspek perilaku individual aparatur sipil negara utamanya yang berhubungan dengan etos kerja akan menjadi standar atau tolak ukur yang menunjukkan sikap kerja para aparatur sipil negara serta mencerminkan budaya kerja pada institusinya masing-masing. Kepuasan kerja mencerminkan sikap emosional yang positif dan menyenangkan dari seorang individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari penilaian atau persepsi atas pengalaman kerja yang dialaminya (Wibowo, 2016).

Untuk menjalankan budaya kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), dibutuhkan perubahan strategi budaya kerja yang harus dilakukan dari banyak aspek. Yang Di Mulai dari segi perilaku para petugas, pegawai, bahkan pemimpin sekalipun, terutama pada saat melayani masyarakat. Perubahan yang bisa dilakukan adalah aparatur sipil negara harus memiliki perilaku standar. Mulai dari keharusan untuk selalu menunjukan keramahan, tersenyum, ketulusan, kepekatian, disiplin, fokus, selalu mendengar dan menghormati. Oleh karena itu setiap aparatur sipil negara harus memiliki tugas yang jelas Sehingga setiap pegawai dapat memberikan kontribusi kinerja pada unit kerjanya dan pada masyarakat,

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah kantor adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai, dan setiap pegawai yang bekerja mau mengharapakan dan ingin memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada intinya puas atau tidaknya seseorang dalam bekerja merupakan hal yang bersifat pribadi karena setiap pribadi akan memiliki tingkat puas atau tidaknya pekerjaan yang di rasakan berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap orang, karena itu semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang di rasakanya.

Ketidakpuasan pegawai dapat dinyatakan dalam berbagai cara. Misalnya pegawai tidak taat, mengeluh, menolak pekerjaan dari atasan dengan banyak alasan. Sementara kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin didapatkan oleh setiap pegawai di tempat kerjanya. Adanya pegawai yang puas membuat moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat, Untuk itu sudah menjadi keharusan bagi kantor untuk menciptakan kepuasan kerja para pegawainya. Kepuasan kerja pegawai akan menghasilkan loyalitas. Loyalitas berbanding lurus dengan kesejahteraan. Menurut Pandi Afandi, kepuasan kerja diukur melalui lima indikator utama, yaitu karakteristik pekerjaan yang mengandung elemen memuaskan, serta upah atau gaji yang dianggap adil dan sesuai dengan pelaksanaan tugas. Selain itu, kepuasan juga ditentukan oleh adanya kesempatan promosi untuk pengembangan karir, peran pengawas dalam memberikan arahan atau petunjuk, serta interaksi dengan rekan kerja yang menciptakan suasana menyenangkan dalam lingkungan (Afandi, 2018b).

Perbedaan persepsi antara para pegawai dapat mengakibatkan komitmen pegawai dapat terganggu dalam perjalanannya dimana pelaksanaan tugas masing-masing tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemahaman Pelayanan yang diberikan kurang tentang tugas dan tanggung jawab dapat juga mengakibatkan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan uraian tugas. Hal inipun yang terlihat pada pegawai di lingkungan kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset daerah Kabupaten sorong, masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam hal waktu maupun menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemimpin dan masih terdapat pegawai yang merasa rekan kerja pegawai yang lain tidak ada hubungan yang baik dalam bekerja serta kurangnya komitmen yang baik dari para pegawai. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sorong.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis pengaruh di antara variabel yang diteliti. Penelitian yang dilaksanakan berlokasi pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sorong. Alamatnya di jalan Klamono kilometer 24 sebelah Kantor Bupati Kabupaten Sorong.

Menurut Sugiyono. Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi yang akan diambil oleh penulis dalam melakukan penelitian pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset daerah Kabupaten sorong. dengan jumlah

pegawai 39 orang. Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain sampel merupakan bagian dari populasi. Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi sebagai sampel yakni sejumlah 39 pegawai sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2010).

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian dilapangan, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer dalam penelitian ini merupakan data-data yang diperoleh melalui kuisioner yang diberikan kepada responden. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui laporan-laporan, buku-buku referensi, jurnal-jurnal yang relevan dengan masalah yang menjadi focus penelitian (Marzuki, 2010).

Analisis data menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah metode analisa data yang digunakan alat analisa data kuantitatif adalah alat analisis yang menggunakan metode matematika atau model statistik dan ekonometrik. Hasil analisis dalam bentuk angka-angka yang kemudian diuraikan dan diinterpretasikan berdasarkan hasil pengamatan dilapangan (Arikunto, 2014). Teknik analisis data menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana. Ghazali mengatakan bahwa analisis regresi linear sederhana adalah analisis mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2019).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BPKAD

Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupten sorong. Yang pada waktu sbelumnya, kantor ini bernama Badan pengelolaan keuangan daerah (BPKD) lalu yang kemudian di sahkan atau di resmikan oleh Bapak Bupati Dr.Jhon P. Wanane,sh.,M.Si. karena adanya peraturan pemerintah Nomor 8 tahun 2003 tentang organisasi perangkat daerah, lalu di buatlah peraturan Bupati Nomor 419 Tahun 2008 sehinga BPKD, di rubah menjadi Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD), Kabupaten Sorong. Kantor Badan pengelolaan keuangan dan aset daerah adalah suatu badan kantor yang berada di bawah naungan pemerintah kabupaten sorong dan berlokasi di dalam lingkup area Kantor Bupati kabupaten Sorong yang berada di Kilo meter 24 Aimas Kabupaten Sorong. Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Bertugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah serta sebagai kantor pusat yang tidak memiliki kantor cabang. Sebelumnya pada saat itu. Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Menempati gedung yang berada di sekretariat Di Jalan Klamono KM 24 Kabupaten Sorong. Namun kemudian pada tahun 2004 di pindahkan ke gedung baru yang masih berada di daerah kantor bupati KM 24 juga, yang lebih tepatnya di sebelah kanan kantor bupati kabupaten sorong.

B. Deskripsi Identitas Responden

Berdasarkan populasi dan sampel yang telah ditentukan maka jumlah responden yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sejumlah 39 orang pegawai. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui angket yang diberikan kepada pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sorong. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari Tabel Berikut :

Tabel 1. Data Umur Responden

No	Usia Responden	Jumlah	Presentase
1.	25 - 35 tahun	3	7,69
2.	36 - 45 tahun	24	61,54
3.	> 46 tahun	12	30,77
Total		39	100

Sumber: Data sekunder diolah kembali, 2021

Tabel 2. Jumlah Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SLTA	14	35,90
2.	D3	2	5,13
3.	S1	17	43,59
4.	S2	5	12,82
5.	S3	1	2,56
Total		39	100

Sumber: Data sekunder diolah kembali, 2021

Tabel 3. Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	22	56,41
2.	Perempuan	17	43,59
Total		39	100

Sumber: Data sekunder diolah kembali, 2021

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear sederhana yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif variabel Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sorong, diperoleh $Y = 8.1297 + 0.6082X$, dimana nilai a adalah konstanta yang menjelaskan bahwa apabila variabel Budaya Kerja mempunyai nilai nol maka nilai Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 8.1297.

Nilai b adalah koefisien regresi 0.6082 yang menjelaskan bahwa apabila terjadi perubahan atau penambahan satu poin maka variabel Kepuasan Kerja Pegawai akan naik sebesar 0.6082. Jadi semakin tinggi nilai variabel Budaya Kerja maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sorong.

Dari perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh variabel Kepuasan Kerja Pegawai dipengaruhi oleh Budaya Kerja sebesar 52.14%. dengan kelebihan 47.86% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel Budaya Kerja dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sorong. Faktor-faktor lain diantaranya adalah lingkungan kerja, keamanan kerja, dan lain-lain. Berdasarkan analisis regresi bahwa lebih dominan responden berpendapat bahwa variabel Budaya Kerja yang dilakukan pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sorong mempunyai penilaian yang baik. Juga sejalan dengan hasil regresi bahwa koefisien regresi maupun uji parsialnya (uji t) dari variabel variabel Budaya Kerja menunjukkan nilai yang positif/signifikan, untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah bahwa variabel Budaya Kerja memiliki nilai $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} 6.3461 > t_{table} 1.6871$, berarti juga signifikan. Artinya variabel Budaya Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

4. KESIMPULAN

Dari Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas makaterdapat beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu Variabel Budaya Kerja(X) mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sorong. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan, H_a diterima dan H_o ditolak pada taraf signifikan 5 persen dimana $t_{hitung} 6.3461 > t_{table} 1.6871$.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, koefisien determinasi total menunjukkan nilai sebesar 52.14%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa terdapat hubungan sangat rendah dimana 52.14%. perubahan dari variabel dependen yang dalam hal ini adalah Kepuasan Kerja Pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sorong yang dipengaruhi oleh budaya kerja. Dan kepuasan kerja pegawai Sedangkan sisanya sebesar 47.86% persen dijelaskan oleh *error term* dan variabel-variabel lain yang tidak dianalisa dalam penulisan ini.

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana diperoleh $Y = 8.1297 + 0.6082X$, dimana konstanta 8.1297, jika variabel Budaya Kerja di anggap konstan maka nilai variabel Kepuasan Kerja Pegawai tidak dipengaruhi oleh variabel bebas. Koefisien 0.6082 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada variabel Budaya Kerja sebesar satu persen maka akan menyebabkan variabel Kepuasan Kerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.6082 persen.

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini, penulis mengemukakan saran yaitu setiap pegawai harus mau membentuk pribadi yang lebih baik dalam berkomitmen di dalam dunia kerja agar mendapat kepuasan kerja yang diinginkan oleh pemimpin sesama pegawai dan juga masyarakat. Pimpinan juga harus mampu menjadi teladan yang jujur dan tegas agar setiap pegawai pun mau menjadi teladan seperti pimpinan mereka. Upah atau Gaji berupa tunjangan dalam hal ini berperan penting dalam pekerjaan apapun untuk itu tanpa upah tunjangan yang baik bagi para pegawai, pegawai pun akan malas dalam bekerja maka harus adanya upah tunjangan yang baik kepada setiap pegawai agar dapat menunjang pekerjaan mereka dan menjadi semangat kerja bagi mereka juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Nusa Media.
- Afandi, P. (2018b). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: PT. Zanafa.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice–Hall Inc.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2013). *Organizational Behavior*. Jakarta: McGraw Hill Education / PT. Indeks.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: PT. Cahaya.
- Marzuki. (2010). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Ndraha, T. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ndraha, T. (2013). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Peters, T. J., & Waterman, R. H. (2012). *Budaya Organisasi: Human Resource Management*. Singapore: Thompson Learning Asia.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.