

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS MANGKUBUMI KOTA TASIKMALAYA

Dian Herlina^{1*}, Basuki rahmat², Ani Suryani³

^{1,2,3} Magister Ilmu Administrasi Negara, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

*Korespondensi: herlinadianfx@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masalah produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Mangkubumi Kota Tasikmalaya yang dinilai belum optimal, terlihat dari masih adanya keterlambatan pelayanan, kurangnya ketelitian dalam administrasi, serta efektivitas kerja yang belum merata. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dan kompensasi yang diterapkan di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan 41 pegawai sebagai responden menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda dan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai F hitung 119,834 dan signifikansi 0,000. Secara parsial, budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan dengan nilai Sig. 0,000 dan $\beta = 0,850$, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan dengan nilai Sig. 0,108 dan $\beta = 0,123$. Analisis jalur menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh dominan sebesar 78,5% terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian menyimpulkan bahwa penguatan budaya organisasi merupakan strategi utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai di UPTD Puskesmas Mangkubumi Kota Tasikmalaya.

Kata kunci: Produktivitas Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi.

ABSTRACT

This research is motivated by the issue of employee work productivity at the Mangkubumi Community Health Center (Puskesmas Mangkubumi) in Tasikmalaya City, which is considered suboptimal, as evidenced by persistent service delays, lack of administrative accuracy, and uneven work effectiveness. This condition is suspected to be influenced by organizational culture and compensation factors applied in the work environment. This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture and compensation on employee work productivity, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative research method with a survey approach, involving 41 employees as respondents using a total sampling technique. Data collection was conducted through questionnaires and analyzed using multiple linear regression and path analysis. The results show that organizational culture and compensation simultaneously

have a significant effect on employee work productivity, as indicated by the calculated F value of 119.834 and a significance level of 0.000. Partially, organizational culture has a significant effect with a Sig. value of 0.000 and $\beta = 0.850$, while compensation has no significant effect with a Sig. value of 0.000 and $\beta = 0.108$ and $\beta = 0.123$. Path analysis shows that organizational culture has a dominant influence of 78.5% on employee work productivity. The study concludes that strengthening organizational culture is a primary strategy for increasing employee productivity at the Mangkubumi Community Health Center (Puskesmas Mangkubumi) in Tasikmalaya City.

Keywords: *Work Productivity, Organizational Culture, Compensation.*

A. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas layanan publik, khususnya pada sektor kesehatan. Puskesmas sebagai layanan kesehatan awal memilikitanggung jawab signifikan dalam menyampaikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas kepada masyarakat. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Mangkubumi Kota Tasikmalaya masih kurang optimal. Fenomena tersebut terlihat dari masih adanya keterlambatan pelayanan, kurangnya ketelitian dalam administrasi program BPJS/JKN, serta lamanya waktu tunggu pasien.

Berdasarkan fenomena tersebut, diperlukan kajian yang lebih mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi rendahnya produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas

Mangkubumi Kota Tasikmalaya. Analisis ini menjadi penting agar dapat diketahui sejauh mana variabel-variabel tertentu, baik yang bersifat internal seperti kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja, maupun faktor eksternal seperti sistem kerja dan beban tugas, berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif serta menjadi dasar dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas kerja guna mewujudkan pelayanan kesehatan yang lebih efektif, efisien, dan berkualitas bagi masyarakat.

Untuk memperkuat uraian tersebut, berikut disajikan data kuantitatif yang menggambarkan kondisi produktivitas kerja pegawai berdasarkan beberapa indikator utama pelayanan di UPTD Puskesmas Mangkubumi Kota Tasikmalaya:

Tabel Data Kuantitatif Produktivitas Pegawai

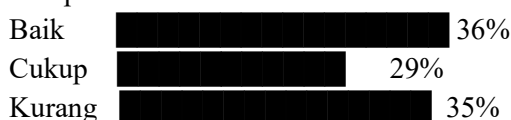
Indikator Produktivitas	Kategori Baik	Cukup Kurang	
	(%)	(%)	(%)
Ketepatan waktu pelayanan	36%	29%	35%
Ketelitian administrasi BPJS/JKN	32%	27%	41%
Kecepatan pelayanan (waktu tunggu pasien)	30%	25%	45%

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Sebanyak 35% pegawai masih menunjukkan keterlambatan pelayanan, yang mengindikasikan masalah dalam manajemen waktu kerja. Pada aspek administrasi BPJS/JKN, 41% pegawai berada pada kategori kurang teliti, yang berpotensi menyebabkan kesalahan data pasien atau klaim. Pada indikator waktu tunggu pasien, 45% menunjukkan kategori kurang, yang berarti sebagian besar pasien masih harus menunggu cukup lama untuk mendapatkan pelayanan.

Grafik Produktivitas Pegawai (%)

Ketepatan Waktu:



Ketelitian Administrasi:



Waktu Tunggu Pasien:



Sumber: Modifikasi Hasil Lapangan

Data kuantitatif menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Mangkubumi Kota Tasikmalaya masih belum optimal. Hal ini terlihat dari dominannya kategori “kurang” pada beberapa indikator utama, seperti ketelitian administrasi BPJS/JKN sebesar 41% dan waktu tunggu pasien sebesar 45%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan belum sepenuhnya memenuhi harapan masyarakat, sehingga diperlukan upaya peningkatan kinerja pegawai melalui perbaikan sistem kerja, peningkatan kompetensi, serta pengawasan yang lebih efektif.

Rendahnya produktivitas tersebut diduga dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dan kompensasi. Budaya

organisasi mencakup nilai, norma, dan perilaku kerja yang berkembang di lingkungan Puskesmas, sedangkan kompensasi mencakup penghargaan finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas kontribusinya. Atas dasar tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Sutrisno, 2019; Robbins & Judge, 2018). Penelitian lain oleh Sedarmayanti (2020) dan Dessler (2018) membuktikan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan

produktivitas dan motivasi pegawai. Sementara itu, penelitian Putra (2021) menyimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh lebih besar dibanding kompensasi terhadap produktivitas tenaga kesehatan.

Berdasarkan telaah penelitian sebelumnya, masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada sektor layanan kesehatan tingkat pertama khususnya pada UPTD Puskesmas Mangkubumi. Selain itu, belum banyak penelitian yang menyertakan analisis jalur (path analysis) untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Penelitian ini menjadi penting dan memiliki urgensi praktis karena hasilnya dapat menjadi dasar bagi pimpinan Puskesmas dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pelayanan kesehatan masyarakat.

Dengan demikian, kebaruan penelitian ini terletak pada: Fokus kajian pada pelayanan kesehatan tingkat pertama di Puskesmas Mangkubumi, Integrasi variabel budaya organisasi dan kompensasi dalam memprediksi produktivitas kerja pegawai, Penggunaan analisis jalur untuk mengukur pengaruh dominan antar variabel.

Penelitian ini bertujuan untuk: Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai dan Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai UPTD Puskesmas Mangkubumi, Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai, Menemukan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja.

B. KERANGKA TEORITIS

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, keyakinan, norma, dan anggapan yang disetujui oleh anggota organisasi untuk dijadikan acuan dalam berperilaku (Sutrisno, 2019). Robbins (2008) menjelaskan bahwa ciri-ciri budaya organisasi mencakup inovasi, perhatian pada detail, fokus pada hasil, kerja sama tim, tingkat agresivitas, serta stabilitas. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai balasan atas sumbangsinya., berupa kompensasi finansial langsung, tidak langsung, dan imbalan non-finansial (Dessler, 2010; Sedarmayanti, 2019). Kompensasi berperan penting dalam meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas pegawai.

Produktivitas kerja menurut Sinambela (2016:489) adalah kemampuan seseorang menghasilkan output secara efektif dan efisien sesuai standar organisasi. Produktivitas dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, kompetensi, dan disiplin, serta faktor eksternal seperti budaya organisasi dan sistem kompensasi. Secara konseptual, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi dan kepuasan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian berjumlah 41 pegawai UPTD Puskesmas Mangkubumi Kota Tasikmalaya dengan teknik sampel jenuh (total sampling). Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert.

Metode teknik analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y), baik secara parsial maupun simultan.

Secara umum, model regresinya dapat dituliskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Penjelasan:

- Y = variabel dependen (misalnya kinerja pegawai)
- a = konstanta

- **b₁, b₂** = koefisien regresi masing-masing variabel independen
- **X₁, X₂** = variabel independen (misalnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dll.)
- e = error

2. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur merupakan pengembangan dari regresi linear yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausalitas yang lebih kompleks, termasuk:

- a. Pengaruh langsung (direct effect)
- b. Pengaruh tidak langsung (indirect effect) melalui variabel intervening

Lebih lanjut, nilai nilai R Square sebesar 0.863 menunjukkan bahwa 86.3% variasi Produktivitas Kerja Pegawai dapat diuraikan oleh perbedaan dalam Budaya Organisasi serta Kompensasi. Sementara itu, 13.7% sisanya diungkapkan oleh faktor-faktor lain yang tidak ada dalam model penelitian. Nilai yang Disesuaikan R Square sebesar 0.856 menegaskan kemampuan prediksi model ini, dengan memperhitungkan jumlah model prediksi yang diterapkan. Nilai Standard Error of the Estimate sebesar 2.87082 mencerminkan rata-rata perbedaan antara angka prediksi dan angka sebenarnya produktivitas kerja karyawan **Interpretasi:** Sebesar 86,3% variasi Produktivitas Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi dan Kompensasi, sedangkan 13,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel Hasil Uji Statistik

1. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.929	0.863	0.856	2.87082

Berdasarkan hasil pengujian statistik Model Summary, dapat disimpulkan bahwa Budaya Perusahaan dan Kompensasi yang dilakukan secara bersamaan memberikan dampak yang sangat besar dan signifikan terhadap Produktivitas. Tugas Pegawai di UPTD Puskesmas Mangkubumi Kota Tasikmalaya, hal tersebut tercermin dari nilai R. sebesar 0.929, yang menunjukkan adanya korelasi positif dan kuat antara variabel independen (Budaya Organisasi dan Kompensasi) yang memiliki variabel dependen (Produktivitas Kerja Pegawai).

2. ANOVA (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	—	—	—	119.834	0.000
Residual	—	—	—		
Total	—	—	—		

Berdasarkan hasil uji ANOVA, didapatkan nilai F sebesar 119.834 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000b. Karena nilai signifikansi (p-value) 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama, Budaya Organisasi dan Kompensasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Mangkubumi Kota

Tasikmalaya, hal tersebut menunjukkan bahwa kombinasi dari kedua faktor tersebut secara signifikan menjelaskan variasi dalam produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Mangkubumi Kota Tasikmalaya.

Kesimpulan: Karena Sig. = 0.000 < 0.05, maka Budaya Organisasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

3. Uji t (Koefisien Regresi Parsial)

Variabel	Beta	t	Sig.	Keterangan
Konstanta	—	—	—	—
Budaya Organisasi (X1)	0.850	—	0.000	Signifikan berpengaruh
Kompensasi (X2)	0.123	—	0.108	Tidak signifikan berpengaruh

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Mangkubumi Kota Tasikmalaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dan nilai Beta standar (β) sebesar 0.850. Artinya, semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai. Sebaliknya, kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, karena nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.108 ($p > 0.05$), meskipun memiliki

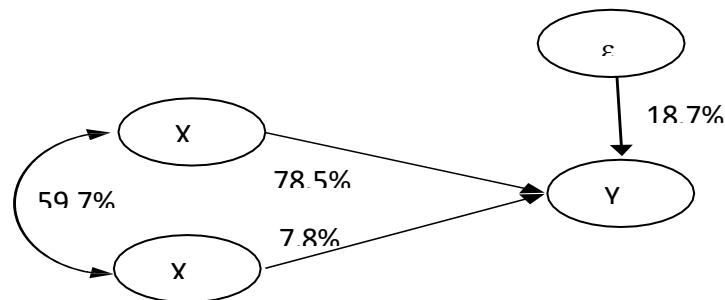
koefisien positif ($\beta = 0.123$), menunjukkan bahwa secara statistik, perubahan kompensasi tidak memiliki dampak yang dapat diandalkan pada produktivitas kerja di UPTD Puskesmas Mangkubumi Kota Tasikmalaya.

4. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Selanjutnya berdasarkan perhitungan analisis jalur (*path analysis*), yaitu teknik statistik yang berasal dari analisis regresi ganda, dimanfaatkan untuk meneliti hubungan sebab dan akibat yang kompleks antar variabel dalam suatu model dengan hasil perhitungan terlampir. Analisis tersebut untuk menghitung besar

pengaruh dari budaya organisasi dan (UPTD) Puskesmas Mangkubumi Kota kompensasi terhadap produktivitas kerja Tasikmalaya, yang digambarkan sebagai pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah berikut:

Gambar 4.4.
Struktur Jalur Penelitian



Keterangan

- X1 = Budaya organisasi X2 = Kompensasi
- Y = Produktivitas kerja pegawai
- = Pengaruh faktor lain

Dampak budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Mangkubumi di Kota Tasikmalayatergolong sangat signifikan, mencapai 78,5%. Angka ini menunjukkan bahwa nilai-nilai, norma, dan praktik yang berlaku dalam organisasi memiliki dampak yang dominan dalam membentuk tingkat kinerja dan efisiensi para pegawai. Sebuah budaya yang kuat, positif, dan berorientasi pada kinerja akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, berkolaborasi secara efektif, dan memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan Puskesmas, hal tersebut menegaskan pentingnya pembentukan dan pemeliharaan budaya organisasi yang kondusif sebagai strategi utama untuk meningkatkan produktivitas.

Di sisi lain, pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Mangkubumi Kota

Tasikmalaya relatif kecil, yaitu hanya sebesar 7,8%. Angka ini mengindikasikan bahwa meskipun kompensasi merupakan faktor penting dalam menarik dan mempertahankan pegawai, besarnya tidak memiliki dampak sekuat budaya organisasi dalam mendorong peningkatan produktivitas, hal tersebut mungkin menunjukkan bahwa pegawai lebih termotivasi oleh faktor-faktor non-finansial seperti lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan, kesempatan pengembangan diri, atau rasa memiliki terhadap organisasi. Adapun sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kondisi kerja fisik di tempat kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa:

1. Budaya organisasi memiliki dampak besar terhadap produktivitas kerja pegawai. Budaya kerja yang kurang

baik, seperti rendahnya dorongan inovasi, kurangnya ketelitian, dan lemahnya kerja tim menjadi faktor yang menghambat produktivitas.

2. Kompensasi memiliki dampak besar pada produktivitas kerja pegawai, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibanding budaya organisasi. Pegawai menilai tunjangan, insentif, dan fasilitas masih belum memadai.
3. Budaya organisasi dan sistem kompensasi secara bersamaan mempengaruhi produktivitas secara signifikan
4. Variabel yang dominan memengaruhi produktivitas adalah budaya organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan Robbins & Judge (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat menciptakan perilaku kerja positif dan meningkatkan efektivitas kinerja. Secara empiris, budaya organisasi memberikan kontribusi paling dominan sebesar 78,5% terhadap produktivitas kerja melalui pengaruh langsung dan tidak langsung. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai kerja, norma, dan kolaborasi tim menjadi faktor utama pendorong kinerja pegawai. Temuan tersebut menjelaskan bahwa motivasi pegawai dalam meningkatkan produktivitas lebih didorong oleh faktor lingkungan kerja, komunikasi, dan nilai bersama ketimbang imbalan material.

Sementara itu, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa pekerja sektor pelayanan kesehatan publik cenderung lebih didorong oleh nilai pengabdian,

kenyamanan lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal dibanding insentif material. Hasil ini berbeda dengan penelitian Sedarmayanti (2020) yang menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh signifikan, namun mendukung temuan Putra (2021) bahwa budaya organisasi lebih dominan dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat model perilaku organisasi yang menyatakan bahwa budaya kerja menjadi faktor penting dalam membentuk kinerja pegawai. Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi bahwa upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai Puskesmas harus diprioritaskan pada penguatan budaya organisasi melalui pembinaan nilai kebersamaan, integritas, dan profesionalisme, disertai evaluasi sistem penghargaan non-finansial seperti pengakuan prestasi, pengembangan kapasitas, dan suasana kerja harmonis.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai dampak budaya organisasi dan kompensasi terhadap efisiensi kerja karyawan di UPTD Puskesmas Mangkubumi Kota Tasikmalaya, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan dan menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai kerja, norma, dan pola interaksi yang tercipta di lingkungan kerja memiliki kontribusi yang lebih kuat dalam mendorong efektivitas kerja dibandingkan pemberian kompensasi material. Sementara itu, kompensasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sehingga peningkatan produktivitas tidak semata-

mata ditentukan oleh besarnya imbalan finansial, melainkan oleh aspek iklim kerja, kenyamanan psikologis, komitmen kolektif, dan profesionalisme kerja.

Implikasi dari temuan penelitian ini menekankan bahwa strategi peningkatan kinerja di lingkungan Puskesmas hendaknya difokuskan pada penguatan budaya organisasi melalui peningkatan komunikasi internal, pembinaan kolaborasi tim, penyediaan ruang pengembangan kapasitas, serta pemberian penghargaan non-finansial yang bermakna. Di sisi lain, sistem kompensasi tetap perlu dievaluasi agar lebih adil, transparan, dan mampu mendukung motivasi kerja, meskipun bukan faktor utama penentu produktivitas.

Penelitian ini terbatas pada konteks lokasi dan jumlah responden yang cenderung sedikit sehingga generalisasi hasil harus dilakukan dengan penuh kehati-hatian. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, atau beban kerja, serta memperluas objek kajian pada sejumlah Puskesmas atau institusi medis lainnya untuk mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh dan perbandingan yang lebih jelas..

F. DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Denison, D. R., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2014). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 145–161.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.713173>
- Dessler, G. (2018). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Putra, A. R. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas tenaga kesehatan. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 9(2), 145–158.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti, & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 15(1), 67–78.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2017). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 89–102.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 89–102.