



PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. IMPALA JAYA

Gita Safitri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia

gita.safitri@widyatama.ac.id

Deitra Nathania Humaira

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia

deitra.nathania@widyatama.ac.id

Rd. Herman Sofyandi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia

herman.sofyandi@widyatama.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada CV. Impala Jaya yang berada di Kabupaten Cianjur, serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Impala Jaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikasi. Data yang digunakan dalam variabel penelitian ini adalah data kuantitatif. Data diperoleh dari perhitungan hasil penyebaran kuesioner yang diperoleh dari jawaban responden yang menjadi pegawai di CV Impala Jaya. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 34 responden. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan lingkungan kerja menjelaskan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Impala Jaya Kabupaten Cianjur sebesar 49,9%. sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja

Abstract

This study aims to describe the compensation, work environment, and employee performance at CV. Impala Jaya located in Cianjur Regency, as well as to find out how much influence there is between compensation and the work environment on employee performance at CV. Impala Jaya. The method used in this research is descriptive method and verification method. The data used in this research variable is quantitative data. The data was obtained from calculating the results of distributing the questionnaires obtained from the answers of respondents who were employees at CV Impala Jaya. Sources of data used in this study are primary data and secondary data. Data processing was performed using multiple linear regression. The sample used in this study were 34 respondents. Based on the research results, it can be concluded that compensation and work environment variables have a positive and significant effect on employee performance. Compensation and work environment explain the influence on employee performance variables on CV. Impala Jaya, Cianjur Regency, with 49.9%. while the rest is influenced by other factors.

Keywords: Compensation, Work Environment, and Performance

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi setiap perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi.¹ Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam semua kegiatan organisasi. Berhasil tidaknya suatu institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya dalam mencapai tujuannya. Dalam perusahaan yang berkembang di dunia bisnis, perlu dibentuk manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas.² Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk bekerja dengan baik dalam pekerjaannya. Menurut Mangkunegara dalam Masram menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.³ Siagian menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor lainnya.⁴

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Impala Jaya yang berlokasi di Jl. Raya Cianjur – Sukabumi KM.16, Kp. Gekbrong Batas, Desa. Cikahuripan, Kecamatan. Gekbrong, Kabupaten. Cianjur, 43261. Penelitian ini melibatkan karyawan yang bekerja pada CV. Impala Jaya, dimana perusahaan ini merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang pengolahan batu menjadi pasir dan batu-batuan untuk bahan konstruksi sejak tahun 2016.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap pimpinan utama CV. Impala Jaya, pimpinan menyebutkan bahwa terdapat masalah penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan menurunnya juga tingkat produktivitas. Hal ini dapat dilihat dari hasil produksi yang tidak menetap atau bahkan kurang dari target produksi yang seharusnya menghasilkan 32.500 kubik pasir dalam satu bulan. Berdasarkan data yang diperoleh, perusahaan mengalami ketidakstabilan dalam menghasilkan produk dalam kurun waktu 1 tahun. Oleh karena

¹ Stephen Robbins and Timothy A Judge, “Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat,” 2016; Nurul Khoiriah, Sri Wahyu Lelly HS, and Wiji Utami, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara XII Bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember,” *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi* 6, no. 2 (2019): 141–46.

² Umami Kultsum, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta,” *Journal of Business Studies* 2, no. 2 (2017): 121–32; Andea Debby Prameida Nugraheni, “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dosen Dan Staf Fakultas Bahasa Dan Seni UKSW Salatiga),” 2019; Iman Rachmandika, M Musadieg, and Yuniadi Mayowan, *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk)* (Brawijaya University, 2016).

³ Masram dan Mu’ah, “Manajemen Sumber Daya Manusia” (Zifatama Publisher. Taman Sidoarjo, 2017).

⁴ Henry Simamora, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” 2004.

itu peneliti melanjutkan penelitian untuk mengetahui permasalahan faktor apa yang mempengaruhi terjadinya penurunan kinerja di dalam perusahaan.

Hasil pra survey mengenai faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Impala Jaya Cianjur, didapatkan persentasi terbanyak dengan 38% karyawan menyatakan kompensasi, lalu 31% karyawan menyatakan lingkungan kerja, 15% responden menyatakan faktor pelatihan kerja, dan 8% lainnya menyatakan stress kerja dan motivasi kerja.⁵ Maka dari itu peneliti menentukan variabel kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Impala Jaya.

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.⁶ Secara umum, kompensasi terbagi menjadi kompensasi langsung dan tidak langsung.⁷ Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji dan insentif. Sedangkan secara tidak langsung berupa tunjangan yang diberikan oleh organisasi. Untuk menjamin keberlangsungan perusahaan maka kompensasi harus diberikan secara adil sehingga menimbulkan semangat kerja. Dengan diberikan kompensasi atas hasil kinerjanya, para karyawan akan memberi timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada perusahaan.

Hasil wawancara dan pra survey mengenai kompensasi, didapatkan data bahwa karyawan CV. Impala Jaya mengeluhkan masalah yang ada pada kompensasi. Diantaranya sistematika pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan belum dapat dikatakan baik karena tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, upah lembur yang kurang sesuai dengan beban kerja, perusahaan tidak merata dalam memberikan jaminan kesehatan. Namun, perusahaan selalu memberikan konsumsi dan tunjangan hari raya yang merupakan salah satu hal positif untuk karyawan dalam bekerja.

Faktor lain yang menyebabkan kinerja karyawan menurun yaitu faktor lingkungan kerja, dalam perusahaan ini lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan dan berpengaruh terhadap berjalannya kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar seorang karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan. Berdasarkan hasil

⁵ Mutia Wulandari and M Agussalim, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos (Persero) Painan Pesisir Selatan," *Matua Jurnal* 3, no. 2 (2021): 223–34; Budi Yanti, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Primer Kepolisian Kota Padang," *Ensiklopedia of Journal* 5, no. 1 (2022): 347–53.

⁶ Nugraheni, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dosen Dan Staf Fakultas Bahasa Dan Seni UKSW Salatiga)," Sondang P Siagian, "Manajemen Sumber Daya Manusia," 2008.

⁷ Sedarmayanti Sedarmayanti and Nunur Rahadian, "Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi," *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 15, no. 1 (2018): 63–77.

wawancara dan pra survey kepada beberapa karyawan CV.⁸ Impala Jaya Cianjur mengenai lingkungan kerja, diperoleh informasi bahwa beberapa karyawan merasa lingkungan kerja kurang mendukung, seperti fasilitas yang kurang terawat, keamanan di tempat kerja yang kurang baik, serta fasilitas pendukung yang tidak cukup memadai, dan sikap pemimpin yang kurang adil.

Hasil dari pra-survey diatas mengenai kompensasi dan lingkungan kerja, sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul Khoiriah, Sri Wahyu Lelly H.S., Wiji Utami dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kota Blater Jember”.⁹ Yang menyebutkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif dan analisis kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan jumlah responden sebanyak 34 orang yang merupakan jumlah dari seluruh populasi di CV. Impala jaya. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistic menggunakan bantuan aplikasi software berupa SPSS versi 25.0 dalam menguji pengaruh variable X1 (Kompensasi), X2 (Lingkungan Kerja), terhadap Y (Kinerja Karyawan). Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disusun dengan menggunakan instrument skal Likert yang dibagikan kepada karyawan CV. Impala Jaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas Kompensasi (X1)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,902	0,334	Valid
2	0,785	0,334	Valid

⁸ T Nuraini, “Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia),” *Pekanbaru: Yayasan Aini Syam Prawirosentono*, 2013.

⁹ Khoiriah, HS, and Utami, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara XII Bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember.”

3	0,901	0,334	Valid
4	0,632	0,334	Valid
5	0,866	0,334	Valid
6	0,581	0,334	Valid
7	0,796	0,334	Valid

Sumber : hasil olah data dengan SPSS 25.0

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel Kompensasi (X1) memenuhi kriteria validitas yaitu nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel} 0,334$.

Tabel 2
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,841	0,334	Valid
2	0,693	0,334	Valid
3	0,714	0,334	Valid
4	0,518	0,334	Valid
5	0,766	0,334	Valid
6	0,575	0,334	Valid
7	0,365	0,334	Valid

Sumber : hasil olah data dengan SPSS 25.0

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel Lingkungan Kerja (X2) memenuhi kriteria validitas yaitu nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel} 0,334$.

Tabel 3
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,763	0,334	Valid
2	0,726	0,334	Valid
3	0,603	0,334	Valid
4	0,619	0,334	Valid
5	0,602	0,334	Valid
6	0,713	0,334	Valid

Sumber : hasil olah data dengan SPSS 25.0

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel Kinerja (Y) memenuhi kriteria validitas yaitu nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ 0,334.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Hasil Uji
Kompensasi (X1)	0,895	0,700	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,758	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,755	0,600	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25.0

Hasil Uji Reliabilitas pada tabel diatas menunjukan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > Standar Reliabilitas yang menunjukan bahwa semua variabel dapat diandalkan atau bisa dikatakan **Reliabel**.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.499	.467	2.67657

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi

(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Output SPSS

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi berganda antara Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,707 sehingga diperoleh nilai R^2 sebesar 0,499 yang menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya atau dengan kata lain Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 49,9% terhadap Kinerja (Y), sedangkan $(1-R^2)$ 50,1% sisanya merupakan besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Dengan demikian, besarnya pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah 49,9%.

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	221.416	2	110.708	15.453	.000 ^b
Residual	222.085	31	7.164		
Total	443.501	33			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber : Output Uji F SPSS

Dari tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 15,453 dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ (a). Nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 15,453 dan nilai tersebut jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,305 sehingga H_0 ditolak, maka dengan taraf kepercayaan sebesar

95% dapat diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.581	.001
	Kompensasi (X1)	2.606	.014
	Lingkungan Kerja (X2)	3.075	.004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Output Uji SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Dari tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,606 dengan nilai Sig. 0,014 < 0,05 (α). Nilai t_{hitung} (2,606) > t_{tabel} (2,040) artinya H_0 ditolak, maka dengan taraf kepercayaan sebesar 95% dapat diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 yang berarti bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
- 2) Dari tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,075 dengan nilai Sig. 0,004 < 0,05 (α). Nilai t_{hitung} (3,075) > t_{tabel} (2,040) artinya H_0 ditolak, maka dengan taraf kepercayaan sebesar 95% dapat diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_2 yang berarti bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan penjelasan di atas artinya, variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh dalam menentukan kinerja karyawan pada CV. Impala Jaya Cianjur.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menguji pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan tambang pasir yaitu CV. Impala Jaya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 7 hasil uji statistik t diperoleh diperoleh informasi bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,606 dengan nilai Sig. $0,014 < 0,05 (\alpha)$. Nilai $t_{hitung} (2,606) > t_{tabel} (2,040)$ artinya H_0 ditolak, maka dengan taraf kepercayaan sebesar 95% dapat diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 yang berarti bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terdukung secara statistik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh informasi bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,075 dengan nilai Sig. $0,004 < 0,05 (\alpha)$. Nilai $t_{hitung} (3,075) > t_{tabel} (2,040)$ artinya H_0 ditolak, maka dengan taraf kepercayaan sebesar 95% dapat diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_2 yang berarti bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terdukung secara statistik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bagian sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut: Penelitian ini Menghasilkan model regresi berganda

$$Y = 9,918 + 0,289 X_1 + 0,394 X_2 + e$$

Dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,467 dan telah memenuhi uji simultan. Penelitian ini berhasil membuktikan secara statistik bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil responden pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki nilai yang rendah, oleh karena itu perusahaan melalui pimpinan dapat memberikan hadiah atau penghargaan yang sepadan dengan karyawan yang menunjukkan prestasi kerja. Karena kontribusi variabel penelitian hanya sebesar 0,467 (belum cukup baik), diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggali variabel yang relevan untuk meningkatkan kontribusi penelitian dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mu'ah, Masram. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Zifatama Publisher. Taman Sidoarjo, 2017.
- Khoiriah, Nurul, Sri Wahyu Lelly HS, and Wiji Utami. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara XII Bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember." *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi* 6, no. 2 (2019): 141–46.
- Kultsum, Ummi. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas

- Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta.” *Journal of Business Studies* 2, no. 2 (2017): 121–32.
- Nugraheni, Andea Debby Prameida. “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dosen Dan Staf Fakultas Bahasa Dan Seni UKSW Salatiga),” 2019.
- Nuraini, T. “Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia).” *Pekanbaru: Yayasan Aini Syam Prawirosentono*, 2013.
- Rachmandika, Iman, M Musadieg, and Yuniadi Mayowan. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk)*. Brawijaya University, 2016.
- Robbins, Stephen, and Timothy A Judge. “Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat,” 2016.
- Sedarmayanti, Sedarmayanti, and Nunur Rahadian. “Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi.” *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 15, no. 1 (2018): 63–77.
- Siagian, Sondang P. “Manajemen Sumber Daya Manusia,” 2008.
- Simamora, Henry. “Manajemen Sumber Daya Manusia,” 2004.
- Wulandari, Mutia, and M Agussalim. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos (Persero) Painan Pesisir Selatan.” *Matua Jurnal* 3, no. 2 (2021): 223–34.
- Yanti, Budi. “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Primer Kepolisian Kota Padang.” *Ensiklopedia of Journal* 5, no. 1 (2022): 347–53.