

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Pugung)

Rehan Aryadinata ^{1*}

^{1*} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis dampak Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pugung. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan data primer dan sekunder. Populasi penelitian melibatkan 30 pegawai Kantor Kecamatan Pugung. Instrumen diuji validitas dan reliabilitas. Uji Regresi Linier Berganda, Uji Statistik *t*, Uji Statistik *F*, dan Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk menganalisis hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi (*X*₁) dan Kompensasi (*X*₂) terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi masing-masing adalah 0,000 ($< 0,05$) dan 0,002 ($< 0,05$). Artinya, semakin tinggi Budaya Organisasi dan Kompensasi, semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa *H*₃ diterima, menandakan pengaruh simultan *X*₁ dan *X*₂ terhadap *Y*. Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,630, mengindikasikan bahwa 63,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Kompensasi. Sisanya, sebesar 36,2%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kompensasi; Kinerja Pegawai.

Abstract. This research aims to analyze the impact of Organizational Culture and Compensation on employee performance at the Pugung District Office. The research method used is descriptive quantitative with primary and secondary data. The research population involved 30 employees of the Pugung District Office. The instrument was tested for validity and reliability. Multiple Linear Regression Tests, the Statistical Test, the *F* Statistical Test, and the Coefficient of Determination Test are used to analyze the hypothesis. The research results show that there is a significant influence between Organizational Culture (*X*₁) and Compensation (*X*₂) on employee performance. The respective significance values are 0.000 (< 0.05) and 0.002 (< 0.05). This means that the higher the Organizational Culture and Compensation, the higher the employee performance. The simultaneous test results show that *H*₃ is accepted, indicating the simultaneous influence of *X*₁, and The remainder, amounting to 36.2%, is explained by other factors outside the research model.

Keywords: Organizational Culture; Compensation; Employee Performance.

* Corresponding Author. Email: rehanaryadinata1909@gmail.com ^{1*}.

Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini, peran organisasi pemerintahan sangat penting untuk memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat dan memajukan daerah. Sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menciptakan pelayanan dan produk terbaik. Karyawan yang memiliki keterampilan, loyalitas, dan produktivitas tinggi dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia dan efisiensi operasionalnya. Perusahaan pemerintahan, termasuk kantor kecamatan, memiliki tanggung jawab besar terhadap pelayanan masyarakat dan efektivitas pengelolaan pekerjaan pemerintah. Kualitas sumber daya manusia, atau pegawai, dapat diukur melalui kinerjanya. Menurut Veithzal Rivai (Dirgahayu Erri *et al.*, 2021), kinerja adalah hasil dari motivasi dan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan keterampilan tertentu.

Pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam pengembangan organisasi tercermin dari pengaruh budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik menjadi alat manajemen yang dapat memotivasi karyawan untuk berperilaku positif, berdedikasi, dan produktif. Kompensasi, sebagaimana dikemukakan oleh Handoko (Sutrisno, 2017), merujuk pada imbalan yang diterima karyawan atas jasanya. Kompensasi menjadi penentu aktif terhadap kontribusi karyawan pada bisnis (Wibowo, 2017). Pandangan serupa diungkapkan oleh Priansa (2014), di mana karyawan menerima kompensasi sebagai imbalan atas kontribusi layanan mereka. Pentingnya kompensasi sebagai indikator kepuasan kerja menjadi kompleks karena bersifat subyektif. Keberhasilan dalam mengelola kompensasi akan berdampak pada kepuasan kerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami dampak budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Pugung.

Dalam kebijakan ketenagakerjaan, penentuan kompensasi pekerja harus berbasis pada penilaian kinerja, tingkat pendidikan, tingkat pekerjaan, dan masa kerja karyawan. Tujuan

utama adalah mencapai efisiensi, disiplin, dan loyalitas, serta mendorong karyawan untuk berkinerja profesional melalui penghargaan. Perusahaan perlu menunjukkan kepedulian terhadap karyawannya dan memastikan bahwa kebijakan kompensasi mendukung pengembangan keterampilan dan memenuhi kebutuhan karyawan. Namun, terdapat tantangan di beberapa kantor pemerintahan di kawasan Pugung, seperti penundaan pekerjaan dan ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan pelayanan publik yang diharapkan. Permasalahan ini dapat mengakibatkan kinerja yang buruk dan merugikan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana budaya organisasi dan kompensasi berdampak pada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pugung, serta menilai seberapa besar pengaruh keduanya terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut.

Tinjauan Literatur

Budaya Organisasi

Budaya organisasi, menurut Robbins (2017), dapat didefinisikan sebagai sistem makna bersama yang dimiliki oleh karyawan, membedakan suatu organisasi dari yang lain. Penelitian terkini telah mendiskusikan karakteristik budaya organisasi untuk meningkatkan pemahaman tentang sistem makna tersebut. Budaya organisasi terdiri dari serangkaian keyakinan, sikap, hubungan, dan asumsi yang diterima oleh semua anggota organisasi, digunakan untuk mencapai tujuan baik secara langsung maupun tidak langsung di lingkungan eksternal. Dalam perspektif ini, budaya organisasi bukan hanya sebuah kerangka kerja, tetapi juga sebuah motivator yang signifikan.

Kompensasi

Kompensasi khususnya pekerja *outsourcing*, dianggap sebagai bentuk penghargaan dan rasa terima kasih yang diberikan kepada karyawan. Gaji tidak hanya menjadi alat pengukur nilai pekerjaan, tetapi juga dapat memberikan dampak positif pada motivasi dan semangat kerja karyawan. Wibowo (2017) mendefinisikan kompensasi sebagai jumlah paket yang diberikan perusahaan kepada pegawainya

sebagai imbalan atas kontribusi mereka. Marwansyah (2016) menekankan bahwa *reward*, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, haruslah adil dan pantas sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja

Kinerja karyawan memiliki dampak signifikan pada kontribusinya terhadap organisasi, sesuai dengan pandangan Mathis dan Jackson (2016). Pada dasarnya, kinerja adalah refleksi dari apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam lingkup pekerjaannya. Pencapaian kinerja dicatat sebagai hasil yang dihasilkan dalam tugas atau aktivitas kerja selama periode waktu tertentu (Sudarmanto, 2017). Afandi (2018) menegaskan bahwa aktivitas tersebut harus dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, tanpa melanggar hukum, aturan, dan norma etika yang berlaku. Pemahaman ini menggambarkan bahwa kinerja bukan hanya sekadar pencapaian, tetapi juga mencerminkan integritas dan etika profesional. Budaya organisasi, kompensasi, dan kinerja saling terkait dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia. Budaya organisasi dapat menjadi penggerak motivasi dan perilaku karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka. Kompensasi, sebagai bentuk penghargaan, tidak hanya memengaruhi motivasi, tetapi juga dapat mencerminkan pengakuan atas pencapaian dan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja optimal, organisasi perlu memahami dan mengelola dengan bijak elemen-elemen ini dalam konteks budaya organisasi mereka sendiri.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk mendalaminya pengaruh budaya organisasi dan *reward* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pugung. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, yang dirancang khusus untuk menggali pandangan dan persepsi pegawai terkait variabel penelitian. Populasi penelitian

mencakup seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pugung Tanggamus, yang berjumlah 30 orang. Variabel yang menjadi fokus penelitian mencakup variabel bebas, yakni budaya organisasi dan *reward* (kompensasi), serta variabel terikat berupa kinerja pegawai. Instrumen pengukuran data menggunakan skala Likert 1-5, di mana responden memberikan tanggapan mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Semua pertanyaan dalam kuesioner dirancang untuk mencerminkan aspek-aspek budaya organisasi, *reward*, dan kinerja pegawai. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pugung. Sebelum pengumpulan data dilakukan, dilaksanakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kuesioner memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai. Analisis data dilakukan melalui serangkaian langkah, termasuk uji regresi linier sederhana untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, digunakan uji statistik t dan uji statistik F untuk mengukur signifikansi hasil regresi. Uji koefisien determinasi juga dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan *reward*.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Tabel 1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	19	63,3%
2	Perempuan	11	36,7 %
Total		30	100 %

Dari tabel 1 di atas, dari 30 responden yang berada di Kantor Kabupaten Pugung, 19 responden laki-laki mengungguli responden perempuan dengan persentase 63,3% yaitu 11 dengan persentase 36,7%.

Tabel 2. Identitas Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA	7	23,3%
2	S1	19	63,3%
3	S2	4	13,3 %
Total		30	100%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jenjang pendidikan yang paling banyak di jenjang S1 berjumlah 19 dengan persentase 63,3 % di lanjutkan dengan jenjang pendidikan SMA berjumlah 7 dengan persentase 23,3 %, kemudian jenjang pendidikan S2 hanya terdapat 4 dengan persentase 13,3 %.

Tabel 3. Identitas Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	2-5 Tahun	5	16,7%
2	6-10 Tahun	20	66,7%
3	≥ 10 Tahun	5	16,7%
Total		30	100%

Berdasarkan tabel di atas lama bekerja para pegawai kantor kecamatan paling banyak berada di 6-10 Tahun yaitu 20 orang dengan persentase 66,7 % kemudian yang bekerja selama 2-5 tahun dan lebih dari 10 tahun masing-masing berjumlah 5 dengan persentase 16,7 %.

Tabel 4. Identitas Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20-29	5	16,7%
2	30-39	11	36,7%
3	40-49	10	33,3%
4	50-59	4	13,3%
Total		30	100%

Tabel 4 menunjukan bahwa responden terbanyak adalah di usia 30-39 tahun yaitu sebanyak 11 orang dengan persentase 36,7 %, secara berurutan kemudian sebanyak 10 di usia 40-49 tahun dengan persentase 33,3 %, 5 responden di usia 20-29 dengan persentase 16,7 %, dan 4 responden di usia 50-59 tahun.

Uji Validitas

Dalam penelitian ini dilakukan perhitungan uji validitas untuk setiap pernyataan dan variabel. Validitas adalah seberapa baik metrik digunakan untuk mengukur apa itu. Caranya adalah dengan mengkorelasikan skor untuk setiap pernyataan dengan skor total orang tersebut. Uji validitas dilakukan dengan SPSS versi 25. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan terhadap 30 responden. Hasil pemeriksaan validitas menunjukkan bahwa kuesioner ketiga variabel berjumlah 35 kuesioner yang diisi oleh 30 responden dalam

penelitian ini. Untuk mengetahui kuesioner mana yang valid dan mana yang tidak, Anda harus mengetahui tabelnya terlebih dahulu. Pengambilan keputusan didasarkan pada rhitung (korelasi total terkoreksi) > rtabel 0,361. Dari hasil perhitungan validitas tabel di atas terlihat bahwa r-hitung > r-tabel, 50 angket tervalidasi, 35 angket tervalidasi, semua karena r-hitung lebih besar dari r-tabel. Valid dalam hal ini berarti semua elemen variabel dapat mengukur variabel pengukuran.

Uji Reliabilitas

Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas merujuk pada persepsi bahwa alat pengumpul data penelitian dapat diandalkan sebagai pengumpul data dan dapat mengungkapkan pengetahuan asli di lapangan. Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang menjadi indikator suatu variabel atau konstruk. Sebuah survei dianggap andal atau dapat dipercaya ketika respons terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas tes adalah ukuran stabilitas, konsistensi, prediktabilitas, dan akurasi. Pengukuran dengan reliabilitas tinggi adalah pengukuran yang dapat memberikan informasi yang dapat dipercaya. Menurut Ghozali Variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha > 0,70. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

N o	Variabel	Cronbach' sAlpha	Alph a	Keteranga n
1	Budaya Organisasi	> 0,70	0,799	Reliabel
2	Kompensa si	> 0,70	0,765	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	> 0,70	0,686	Reliabel

Hasil tersebut membuktikan bahwa pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan. Kuesioner pada penelitian ini dikatakan reliabel karena pertanyaan dari kuesioner memperoleh jawaban yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu oleh Pegawai di Kantor Kecamatan Pugung.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	75,748	10,832		6,993	,000
Budaya Organisasi	,252	,060	,526	4,227	,000
Kompensasi	,703	,200	,438	3,520	,002

Pengambilan keputusan dalam uji regresi berganda berdasarkan nilai signifikansi tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebagai berikut:

- 1) Nilai signifikansi budaya organisasi 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa Ha diterima, Ho ditolak, atau terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Pugung.
- 2) Nilai signifikansi kompensasi adalah 0,002 < 0,05 maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaji dengan kinerja pegawai kantoran di Kecamatan Pugung.

Artinya semakin baik budaya organisasi dan nilai reward maka akan semakin baik pula kinerja pegawai Kantor Camat Pugung.

Persamaan regresi dalam penelitian sebagai berikut:

$Y = \alpha + b1X1 + b2X2$

$Y = 75,748 + 0,252X1 + 0,703X2$

- 1) Nilai konstanta (menunjukkan pengaruh positif variabel independent (X1 dan X2)
- 2) Nilai kofiesien variabel X1 terhadap Y adalah 0,252, yang berarti jika variabel X1 meningkat satu satuan, maka Y akan meningkat 25,2%.
- 3) Nilai kofiesien variabel X2 terhadap Y adalah 0,703, yang berarti jika variabel X2 meningkat satu satuan, maka Y akan meningkat 70,3%.

Uji Statistik t

Tabel 7. Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	75,748	10,832		6,993	,000
Budaya Organisasi	,252	,060	,526	4,227	,000
Kompensasi	,703	,200	,438	3,520	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diketahui rumus $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = t(0,025 ; 27) = 2,052$.

- 1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)
Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 4,227 > 2,052, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- 2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)
Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,002 < 0,05 dan nilai t hitung 3,520 > 2,052, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Statistik f

Tabel 8. Hasil Uji Statistik F
ANOVA^a

Model	Sum ofSquares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	49,106	2	24,553	23,795	,000 ^b
Residual	27,860	27	1,032		
Total	76,967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi

Diketahui untuk mencari f tabel = f (k; n-k) = f (2 ; 28) = 3,34. Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah 0,000 < 0,05 dan nilai f hitung 23,795 > f tabel

3,34, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error ofthe Estimate
1	,799 ^a	,638	,611	1,016

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi.

Berdasarkan tabel di atas hasil dari R Square adalah sebesar 0,630 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 63,8 %. Hal tersebut berarti bahwa 63,8 % variasi variabel independent dapat menjelaskan variabel dependen yaitu budaya organisasi dan komoensasi. Sedangkan 36,2 % sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberi makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Pugung), dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yakni budaya organisasi dan kompensasi, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis menggunakan metode regresi linier berganda, uji statistik t, dan uji statistik f menunjukkan temuan yang konsisten dalam mendukung hipotesis penelitian. Secara

spesifik, temuan menunjukkan bahwa budaya organisasi, sebagai variabel pertama (X1), memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Pengaruh ini tercermin dalam nilai signifikansi hasil uji regresi berganda, yang menghasilkan penerimaan hipotesis pertama (H1). Selain itu, nilai R-squared sebesar 0,630 menandakan bahwa pengaruh bersama dari budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai mencapai 63,8%. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan kompensasi. Adanya 36,2% sisanya menunjukkan bahwa faktor-faktor lain, di luar lingkup penelitian ini, juga mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam pengembangan organisasi dan peningkatan kinerja pegawai, beberapa saran dapat diusulkan:

- 1) Pimpinan dan Pihak Terkait
 - a) Pimpinan dan pihak terkait diharapkan lebih memfokuskan perhatian pada isu-isu krusial yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Penciptaan budaya kerja yang positif dan mendukung dianggap penting

untuk meningkatkan loyalitas pegawai terhadap instansi.

- b) Pemahaman mendalam terhadap tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas organisasi. Pemenuhan hak dan kewajiban karyawan dianggap sebagai langkah strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan produktif.

2) Calon Peneliti

- a) Bagi calon peneliti yang berminat pada topik serupa, disarankan untuk mendalami sumber dan referensi yang relevan dengan lebih cermat.
- b) Pemilihan metode pengumpulan data yang matang dan perluasan penelitian dengan mempertimbangkan variabel tambahan dapat menjadi langkah-langkah yang menghasilkan analisis yang lebih holistik dan komprehensif.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan dapat membantu dalam pengembangan kebijakan dan strategi manajemen organisasi, khususnya di Kantor Kecamatan Pugung, untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Afandi. (2018). *Teori Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Dirgahayu Erri, A. P. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melezer Global Sejahtera Jakarta. Jurnal Inovasi Penelitian, 1897-1906*.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwansayh. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- P.Stephen Robbins, T. J. (2017). *Organizational Behavior*. Jakarta: Selemba Empat.
- Robert Mathis, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Selemba Empat.
- Sudarmanto. (2017). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto, D. S. (2022). *Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap [judul tidak lengkap]*.
- Sugiarto dan Sitinjak. (2006). *Lisrel*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.