



Pengaruh Budaya Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT RJN

Wisnu Andika Dio Putra^{1*}, Indah Yuni Astuti², Iing Sri Hardiningrum³

¹⁻³Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri, Indonesia

Email: Wisnu31010031@gmail.com^{1}, indahyuniastuti1@gmail.com², iingsri@uniska-kediri.ac.id³

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur, Indonesia 64128

*Penulis Korespondensi

Abstract. Companies face a variety of human resources with varying characteristics and abilities, which significantly impact employee performance. The influence of work culture, work morale, and employee performance, including variables such as discipline, mutual respect, individual passion, team spirit, quality, punctuality, workers, salary, promotions, supervision, and coworkers, is crucial in determining how significantly they influence employee job satisfaction at PT RJN. By understanding this relationship, the director or leader of PT RJN can predict employee responses to job satisfaction, maintain it, and improve it so employees feel more comfortable and at ease in their work. The sampling technique in this study used a saturated sampling method, a non-probability sampling method. This research employed a quantitative approach with a concrete data processing methodology. The population consisted of 40 employees in the production, administration, marketing, and distribution departments. The sample used in this study was derived from primary data obtained from 40 respondents from the production department who were still actively working at PT RJN. Data were obtained through questionnaires and observations. From the results of the analysis that has been done, based on the results of partial testing, the job satisfaction of PT RJN employees is positively and significantly influenced by the variables of work culture, work spirit, and employee performance. Based on the results of simultaneous testing, the job satisfaction of PT RJN employees is significantly influenced by the variables of work culture, work spirit, and performance characteristics. significantly influence employee job satisfaction. This is known from the correlation analysis as follows: r value = 0.377 or 37.7% and then the remaining 62.3% comes from various factors outside this concentration and is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Culture; Passion; Performance; Quality; Satisfaction.

Abstrak. Perusahaan akan menghadapi dengan beberapa sumber daya manusia yang memiliki karakteristik dan kemampuan yang berbeda-beda yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh budaya kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan yang terdiri dari variabel disiplin, saling menghargai, kegairahan seseorang, semangat kelompok, kualitas, ketepatan waktu, pekerja, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja sangat penting untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT RJN. Dengan mengetahui hubungan tersebut, direktur atau pimpinan dari PT RJN dapat memperkirakan bagaimana respon karyawan terhadap kepuasan kerja selama ini, mempertahankan dan memperbaiki agar karyawan merasa lebih nyaman dan tenang saat melakukan pekerjaannya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yang termasuk dalam non-probability. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metodologi pengolahan data konkret. Populasi yang digunakan adalah 40 orang karyawan bagian produksi, administrasi, marketing dan distribusi. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer yang didapat dari karyawan bagian produksi yang masih aktif bekerja di PT RJN yang berjumlah 40 responden. Data diperoleh melalui kuesioner, observasi. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, berdasarkan hasil pengujian parsial, kepuasan kerja karyawan PT RJN dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel budaya kerja, semangat kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian simultan, kepuasan kerja karyawan PT RJN dipengaruhi secara signifikan oleh variabel budaya kerja, semangat kerja, dan karakteristik kinerja. berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut diketahui dari analisis korelasi sebagai berikut : nilai $r = 0,377$ atau 37,7% dan kemudian sisanya 62,3% berasal dari berbagai faktor di luar konsentrasi ini dan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Budaya; Kepuasan; Kinerja; Kualitas; Semangat.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan asset penting bagi Perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci keberhasilan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan. Budaya yang di terapkan oleh Perusahaan tentunya memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Guna mencapai sebuah tujuan Perusahaan akan menghadapi dengan beberapa sumber daya manusia yang memiliki karakteristik dan kemampuan yang berbeda-beda yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan M. S. (2003), budaya kerja suatu perusahaan harus hadir dan berkembang seiring dengan perubahan lingkungan. Budaya perusahaan mengacu pada serangkaian nilai, etika dan keyakinan yang menentukan operasional dan suasana sehari-hari di suatu perusahaan. Budaya kerja juga mempengaruhi segala hal mulai dari keputusan bisnis tingkat tinggi. Menurut Munadi (2012), semangat kerja adalah etos kerja yang memungkinkan atau menggerakkan Untuk mencapai tujuan perusahaan, individu atau sekelompok individu harus berkolaborasi secara aktif, cermat, dan disiplin dengan tanggung jawab penuh, disertai dengan kesukarelaan dan kemauan.

Kinerja merupakan perilaku yang dapat dilihat dan dinilai dalam menjalankan tanggung jawabnya, sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hendri, 2010). Selain itu, indikator kinerja yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan independensi merupakan kriteria yang digunakan untuk memantau kinerja karyawan dan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi (Yulianto, 2020). (Robbin, 2015) juga menemukan korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja, Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan berusaha menjadi lebih baik dan bekerja dengan senang hati yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan keseluruhan.

PT RCD JAYA NUSANTARA merupakan perusahaan general supplier. Berdiri sejak tahun 2024. Perusahaan ini menawarkan solusi bisnis kreatif kepada mitra usahanya, dengan selalu mengedepankan kualitas dan kepercayaan demi keberlangsungan bisnis yang aman dan berjangka panjang. Memiliki peluang besar dalam bersaing dan berkembang di antaranya harus mengutamakan kualitas serta pelayanan yang diberikan ke mitra. Adanya dampak dari persaingan mengakibatkan PT RCD JAYA NUSANTARA harus meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan dan mendorong perusahaan berinovasi, meningkatkan efisiensi, dan menjaga kualitas produknya. Yang menyebabkan karyawan harus beradaptasi dengan keadaan untuk mencapai tingkat kepuasan kerja.

Permasalahan manajemen sumber daya manusia dalam PT RCD JAYA NUSANTARA, faktor pertama adalah budaya kerja yang masih banyak karyawan yang kurangnya disiplin waktu di dalam kehadiran atau absensi dan adanya jam kerja yang sedikit lebih jika ada pesanan yang banyak dan kurangnya rasa menghargai antar karyawan. Faktor yang kedua adalah semangat kerja seorang karyawan dalam bekerja yang mengakibatkan karyawan tidak memiliki motivasi dan dorongan dalam bekerja. Faktor ketiga adalah kurangnya kualitas karyawan yang sangat menentukan pekerjaan yang bercermin dari ketrampilan karyawan dalam bekerja dan di dalam sebuah kinerja ketepatan waktu sangat berguna untuk mengukur bagaimana pekerjaan akan selesai tepat waktu atau tidak.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Seni dan ilmu mengelola orang-orang dalam suatu organisasi agar mereka dapat bekerja secara produktif dan efektif untuk memenuhi tujuan bisnis dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Bayangkan harmoni indah yang diciptakan oleh sebuah orkestra di mana setiap pemain memainkan alat musik mereka dengan sempurna. (Hasibuan M. , 2016). Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan.

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan sebuah pandangan hidup yang akan memiliki nilai dapat diterapkan menjadi sebuah kebiasaan dan dapat dijadikan sebagai standar berperilaku dalam suatu perusahaan (H. Syahril, 2019).

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan kesungguhan dan kemauan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta disiplin penuh sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang sebaik-baiknya (Hasibuan M. S., 2003). Semangat kerja sendiri memiliki makna yang dalam, yaitu rasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja

Menurut (Nawawi, 2003), kinerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan keterampilan atau bidang kompetensi tertentu. Kinerja seorang karyawan sangat penting karena kinerja menunjukkan seberapa baik seseorang dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2017), adalah suatu sentimen yang mendukung atau tidak mendukung pekerja terkait dengan pekerjaan atau kondisi kerja mereka. Sejumlah faktor akan memengaruhi perasaan Anda terhadap pekerjaan ini, termasuk gaji, prospek pertumbuhan profesional, koneksi antar rekan kerja, lokasi tempat kerja, sifat pekerjaan, desain organisasi, dan tingkat pengawasan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metodologi pengolahan data konkret. Populasi yang digunakan adalah 40 orang karyawan bagian produksi, administrasi, marketing dan distribusi PT RCD JAYA NUSANTARA yang semua ada laki-laki dan perempuan. Sedangkan sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer yang didapat dari karyawan bagian produksi yang masih aktif bekerja di PT RCD JAYA NUSANTARA, yang berjumlah 40 responden. Adapun metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2019), teknik pengambilan data berupa pemberian pertanyaan dengan mengacu pada subjek penelitian atau responden untuk dijawabnya. Instrumen penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai berikut:

Tanggapan “Sangat tidak setuju setuju” diberi skor = 1

Tanggapan “Tidak setuju” diberi skor = 2

Tanggapan “Setuju” diberi skor = 3

Tanggapan “Sangat setuju” diberi skor = 4

Survei Observasi

Menurut Sugiyono (2019), mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu metode pengumpulan data yang melibatkan kegiatan melihat secara langsung pada waktu sebenarnya. Teknik observasi mempunyai ciri yang spesifik dimana observasi mampu berkomunikasi dengan berbagai aspek tak terbatas, seperti obyek sekitar yang ada dengan menggunakan pandangan dan pengamatan sebagai proses yang kompleks.

Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R²).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Linier Berganda.

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t Hitung	Sig.	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0,204	2,435	0,020	Ha :Diterima
Semangat Kerja (X2)	0,811	9,955	0,000	Ha :Diterima
Kinerja (X3)	0,366	5,534	0,000	Ha :Diterima
Konstanta (a)	14,867	10,771	0,000	

Sumber : Data Diolah peneliti, 2025

Tabel diatas dapat digunakan untuk mendapatkan persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 14,867 + 0,204X_1 + 0,811X_2 + 0,366X_3$$

Berikut ini adalah penjelasan persamaan regresi di atas dalam hal bagaimana setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen:

Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 14,867 artinya apabila tidak ada pengaruh dari variabel budaya kerja, semangat kerja, dan kinerja maka variabel kepuasan kerja karyawan memiliki nilai sebesar 14,867 dengan asumsi variabel lain konstan.

Koefisien Budaya Kerja (X₁)

Nilai koefisien sebesar 0,204 untuk variabel disiplin kerja (X₁) bertanda positif. Dengan asumsi semua faktor lain tetap tidak berubah, kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,204 untuk setiap kenaikan satu unit pada variabel budaya kerja (X₁).

Koefisien Semangat Kerja (X₂)

Nilai koefisien untuk variabel semangat kerja (X₂) adalah 0,811. Dengan asumsi semua faktor lain tidak berubah, kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,811 jika variabel motivasi kerja (X₂) meningkat sebesar satu satuan.

Koefisien Kinerja (X₃)

Nilai koefisien untuk variabel kinerja (X₃) adalah 0,366. Dengan asumsi semua faktor lain tetap tidak berubah, kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,366 untuk setiap kenaikan satu unit pada variabel kinerja (X₃).

Hasil Uji t

Hasil uji-t parsial ditunjukkan pada tabel 1 dengan membandingkan nilai probabilitas t hitung dengan 0,05. Jika t hitung > t tabel, Ho dapat diterima; jika t hitung < t tabel, Ho ditolak. Nilai t-tabel variabel independen adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 t\text{-tabel} &= \alpha/2 \quad : \quad n-1 \\
 &= 0,05 : 40-1 \\
 &= 0,025 : 39 \\
 &= 2,022
 \end{aligned}$$

Jadi, dapat disimpulkan dari gambar tersebut menjadi berikut : (1)Secara parsial variabel budaya kerja mempunyai pengaruh positif yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan, berdasarkan hasil analisis uji t untuk variabel budaya kerja (X1). Nilai t hitung sebesar 2,435 > t tabel 2,022 dengan signifikansi 0,020 < 0,05, yang berarti Ha diterima. (2)Variabel semangat kerja (X2) memiliki t hitung sebesar 9,955 > t tabel 2,022 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, berdasarkan hasil uji t. Hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima dan variabel antusiasme kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial. (3)Dengan t hitung sebesar 5,534 > t tabel 2,022 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka hasil analisis uji-t variabel kinerja (X3) menunjukkan bahwa Ha diterima dan variabel kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan).

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Refression	135.668	3	45.223	131.500	0,000
Residual	12.380	36	0,334		
Total	148.048	39			

Sumber : Hasil Output Spss Versi 25 2025

Tabel 2 mengilustrasikan hubungan antara variabel independen dan dependen. Nilai F hitung > F tabel 131.500 > 2.86 dan nilai Sig 0.000 < 0.05, yang menunjukkan bahwa Ha diterima dan memiliki pengaruh simultan yang kuat terhadap variabel independen dan dependen. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa etos kerja, semangat kerja, dan kinerja secara bersamaan memengaruhi kebahagiaan kerja karyawan secara signifikan.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinan (R²).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,614	0,377	0,304	2,715

Sumber : Hasil Output Spss Versi 25 2025

Berdasarkan dari tabel diatas 3 dapat dilihat kontribusi variabel budaya kerja (X1), semangat kerja (X2), dan kinerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada pengujian data didapatkan nilai $R^2 = 0,377$ yang berarti sebesar 37,7% sedangkan sisanya sebesar 62,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis parsial terlihat bahwa nilai signifikansi uji t yang dihasilkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, dengan nilai sig t sebesar 0,020. Selain itu, koefisien regresi linier berganda menghasilkan temuan sebesar 0,204. Dengan demikian, dalam hal ini H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian tahun 2016 yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank di Surabaya" oleh Rifdah Abadiyah dan Didik Purwanto.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nilai signifikansi uji t yang dihasilkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sesuai dengan hasil uji hipotesis parsial yang menunjukkan nilai sig t sebesar 0,000. Selain itu, koefisien regresi linier berganda menghasilkan temuan sebesar 0,811. Dengan demikian, dalam hal ini H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh semangat kerja. Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian berjudul Pengaruh Semangat Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada JM Kenten Palembang yang dilakukan oleh Yusro Hakimah, Yun Suprani, dan Muhammad Said pada tahun 2024.

Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nilai signifikansi uji t yang dihasilkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sesuai dengan hasil uji hipotesis parsial yang menunjukkan nilai sig t sebesar 0,000. Selain itu, koefisien regresi linier berganda menghasilkan temuan sebesar 0,366. Dengan demikian, dalam hal ini H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian berjudul Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu yang dilakukan oleh Subandrio & Dyna Avila pada tahun 2022.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh budaya kerja, semangat kerja, dan kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT RCD JAYA NUSANTARA. Berikut ini adalah beberapa simpulan yang dapat ditarik, yaitu Yang pertama, berdasarkan hasil pengujian parsial, kepuasan kerja karyawan PT RCD JAYA NUSANTARA dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel budaya kerja. Kedua, Berdasarkan hasil pengujian parsial, kepuasan kerja karyawan PT RCD JAYA NUSANTARA dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel semangat kerja. Ketiga, Berdasarkan hasil pengujian parsial, kepuasan kerja karyawan PT RCD JAYA NUSANTARA dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel kinerja. Keempat, Berdasarkan hasil pengujian simultan, kepuasan kerja karyawan PT RCD JAYA NUSANTARA dipengaruhi secara signifikan oleh variabel budaya kerja, semangat kerja, dan karakteristik kinerja.

Saran

Bagi pihak perusahaan yaitu PT RCD JAYA NUSANTARA diharapkan lebih memperhatikan dan memperbaiki lagi dari segi budaya kerja, semangat kerja, dan kinerja agar karyawan merasa lebih nyaman dan tenang saat melakukan pekerjaannya. Sedangkan, bagi peneliti selanjutnya disarankan agar cakupan studi tentang bagaimana budaya tempat kerja mempengaruhi semangat kerja, juga kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini diperluas. Diharapkan penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan variabel lain di luar variabel ini agar diperoleh hasil yang bervariasi.

DAFTAR REFERENSI

- 6, L. (2020). Liputan6.com. Retrieved from <https://www.liputan6.com/tag/ey>
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Zanafa Publishing.
- Anggitasari, A. (2021). Analisis semangat kerja pada Dinas Pariwisata Kota Bima. *Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 132-141. <https://doi.org/10.26460/md.v5i2.10105>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2003). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Hendri, E. (2010). Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 7(2), 13-25.

- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2017). Evaluasi kinerja SDM. Refika Aditama.
- Munadi, Y. (2012). Pembelajaran: Sebuah pendekatan baru. Gaung Persada Press.
- Nawawi, H. H. (2003). Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif (7th ed.). Gadjah Mada University Press.
- Nurhadijah. (2017). Studi tentang budaya kerja pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. E-Journal Administrasi Negara, 5(1), 4.
- Nurmansyah. (2010). Manajemen sumber daya manusia untuk meraih keunggulan kompetitif usaha. Unilak Press.
- Nurmansyah. (2011). Manajemen sumber daya manusia: Satu pengantar. Unilak Press.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi (16th ed.). Salemba Empat.
- Sirait, D., & e. a. (2019). Pengaruh kompetensi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen, 5, 1-6.
- Sugiyono, P. D. (2014). Populasi dan sampel: Metode penelitian kuantitatif, kualitatif. Raja Grafindo Persada.
- Syahrial, H., & D. R. (2019). Analisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada PT Perusahaan Gas Negara Medan. Jurnal of Chemical Information, 1689-1699.
- Umar, H. (2011). Riset sumber daya manusia dalam organisasi. Gramedia Pustaka Utama.
- Yenti, S. (2019). Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelola keuangan. JESS (Jurnal Education on Social Science), 4. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bf86k>
- Yulianto, B. (2020). Perilaku pengguna APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi. Surabaya: Scopindo Press.