

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Tiara Dwi Yanti<sup>1\*</sup>, Tita Safira<sup>2</sup>, Tiara Puspita Dewi Hidayat<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Universitas Swadaya Gunung Jati, Indonesia

Alamat: Jl. Pemuda Raya No.32, Sunyaragi, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat 45132

\*Korespondensi penulis: [tiaradwiyanti123@gmail.com](mailto:tiaradwiyanti123@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to understand the impact of workplace factors or organizational values on workforce productivity through a qualitative approach. The study is not focused on a single company, but rather explores data from various sources through in-depth interviews and observations of relevant participants within the research context. This approach was chosen to obtain a comprehensive picture of how these two factors can influence employee motivation, productivity, and responsibility in diverse work contexts. The research findings indicate that a supportive and enabling work environment, both physically and socially, plays a key role in fostering work enthusiasm. Meanwhile, an inclusive and adaptive organizational culture tends to encourage positive and productive work behaviors. These findings emphasize the importance of management attention to environmental and cultural aspects in efforts to continuously improve employee performance.*

**Keywords:** *Employee Performance, Organizational Culture, Qualitative Approach, Work Environment.*

**Abstrak.** Penelitian ini dimaksudkan sebagai sarana untuk memahami dampak yang ditimbulkan oleh faktor-faktor lingkup kerja atau nilai-nilai organisasi mempengaruhi produktivitas tenaga kerja melalui pendekatan kualitatif. Kajian ini tidak difokuskan terhadap satu perusahaan tertentu, melainkan menelusuri data dari berbagai sumber melalui wawancara mendalam dan observasi terhadap partisipan yang relevan dalam konteks penelitian. Pendekatan ini dipilih supaya memperoleh gambaran menyeluruh terkait bagaimana kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan tanggung jawab karyawan dalam konteks kerja yang beragam. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan memungkinkan, dari aspek fisik ataupun sosial, memiliki peran utama dalam menumbuhkan semangat kerja. Sementara itu, budaya organisasi yang inklusif dan adaptif cenderung mendorong perilaku kerja yang positif dan produktif. Penemuan ini menekankan pentingnya perhatian manajemen terhadap aspek lingkungan dan budaya dalam upaya dapat memperbaiki performa karyawan secara terus-menerus.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Pendekatan Kualitatif.

### 1. LATAR BELAKANG

Perubahan dalam bidang teknologi dan informasi, menurut berbagai pihak, mengharuskan setiap komponen untuk terus beradaptasi dengan dinamika yang terjadi. Perubahan tersebut menjadi tantangan aspek yang memerlukan perhatian khusus dari manajemen perusahaan terkait mengelola organisasinya. Mengingat keadaan saat ini, banyak perusahaan yang terus melakukan perbaikan dan penyesuaian agar dapat mengikuti perkembangan yang ada dan tetap kompetitif di pasar.

Tingkat kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama bagi pemimpin perusahaan, karena hal ini berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat sejumlah langkah yang dapat diambil oleh

pimpinan perusahaan untuk mendorong peningkatan kinerja, salah satunya adalah melalui pengembangan kompetensi karyawan.

Kompetensi merujuk pada kapasitas seseorang dalam menjalankan tugas dengan tepat dan unggul, yang didasari oleh aspek pengetahuan, keterampilan, serta sikap (Edison et al., 2018)

Nilai-nilai organisasi diarahkan untuk merubah pola pikir dan tindakan sumber daya manusia yang berasal dari berbagai budaya, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dalam menyikapi beragam rintangan selanjutnya. Nilai-nilai organisasi memiliki peranan pokok bagi organisasi karena memberikan dasar atau panduan terkait perilaku dalam lingkungan kerja karyawan dan aturan yang berlaku di tempat kerja. Ketika budaya organisasi kokoh, anggota organisasi tidak lagi melihat aturan sebagai kewajiban yang membatasi, melainkan sebagai kebutuhan. Budaya organisasi yang positif akan berdampak pada peningkatan kinerja kerja yang lebih baik.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018) “Menyatakan bahwa lingkup kerja berkaitan dengan segala sesuatu disekitar tenaga kerja yang dapat berdampak pada kinerjanya dalam melakukan tugas yang mencakup pengelolaan suhu, kelembaban, ventilasi, serta pencahayaan, tingkat suara kebisingan, pemeliharaan kebersihan, serta kecukupan alat-alat yang digunakan.” Sementara itu menurut (Burhannudin et al., 2019) “Lingkup kerja merupakan ruang di mana sekelompok tertentu berada, dan meliputi berbagai prasarana yang mendukung agar mencapai target perusahaan yang selaras berdasarkan visi dan misinya”.

### **Budaya Organisasi**

Budaya merujuk pada kumpulan nilai dan norma yang diterima secara luas serta dijalankan oleh setiap anggota dalam sebuah organisasi. Budaya ini berfungsi sebagai pedoman umum yang memandu jalannya komunikasi di dalam organisasi tersebut. Menurut Rusilowati (2020), “Elemen-elemen seperti keyakinan, sikap, aturan-aturan dasar serta sikap yang diterapkan oleh para staf organisasi menjadi sebagian tak terpisahkan dari budaya tersebut. Keyakinan mencakup segala pandangan atau asumsi yang diyakini sebagai kebenaran. Keyakinan ini berlaku baik bagi individu maupun seluruh entitas organisasi, yang mengacu pada pikiran yang disetujui secara luas serta memiliki dasar yang sah. Secara umum, budaya

organisasi mencakup aturan-aturan, sikap, juga kepercayaan yang terdapat pada anggota organisasi tersebut.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Edison (2022) mengemukakan pendapatnya: “Kinerja merujuk pada output yang didapatkan dari serangkaian prosedur, dengan cara dievaluasi dan diukur dalam jangka waktu spesifik, berdasarkan aturan atau perjanjian yang sudah disepakati sebelumnya.”

Sudut pandang menurut Edison (2022) Menyatakan bahwa sudut pandang terdiri dari beberapa, yaitu:

1) Target

Target adalah ukuran untuk menilai mencapai total barang, beban kerja, maupun keuntungan finansial.

2) Tingkat Keunggulan

Tingkat keunggulan pada pencapaian hal yang diperoleh yaitu faktor krusial, sebab Tingkat keunggulan berperan sebagai tenaga utama terkait menjaga puasnya konsumen.

3) Waktu

Selesai sesuai tenggat waktu atau pengiriman aktivitas yang tepat yaitu kunci agar membangun keyakinan konsumen. Definisi konsumen dalam hal ini pun mencakup pelayanan yang diberikan kepada departemen lain dalam lingkungan dalam perusahaan/organisasi.

4) Taat Asas

Tanpa perlu mencapai sasaran, memenuhi standar tingkat keunggulan, atau sesuai waktu yang ditetapkan, dan perlu dilaksanakan dengan metode yang tepat, terbuka, juga bisa dijalankan dengan tanggung jawab.

Indikator kinerja karyawan menurut Edison (2022) terdiri dari:

- 1) Berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan
- 2) Menetapkan sasaran yang menantang namun tetap dapat dicapai
- 3) Memastikan kualitas produk atau layanan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- 4) Setiap anggota berkomitmen kuat terhadap tingkat keunggulan
- 5) Tersedia prosedur yang jelas untuk mencapai standar kualitas yang diinginkan
- 6) Pelanggan, baik internal maupun eksternal, merasa puas dengan hasil kualitas yang diberikan
- 7) Pekerjaan diselesaikan tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan

- 8) Pelanggan (internal/eksternal) merasa puas dengan kecepatan penyelesaian
- 9) Anggota organisasi menunjukkan komitmen terkait dengan urgensi tepat waktu
- 10) Proses dilaksanakan dengan teknik yang sesuai dan tepat.
- 11) Semua tindakan dilakukan secara transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.”

### **3. METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian adalah pendekatan yang bersifat ilmiah diterapkan agar memperoleh data yang bertujuan untuk aplikasi tertentu. Pada proses ini, terdapat empat konsep utama yang perlu diperhatikan, yakni pendekatan, pengetahuan, informasi, dan tujuan pemanfaatan yang jelas serta terfokus. Sugiyono (2014). Metode ilmiah Penelitian didasarkan pada karakteristik ilmiah yang mewakili pokok-pokok dasar metode ilmiah. Karakteristik ini berfungsi untuk membedakan riset ilmiah dari metode lain dalam proses perolehan informasi.

Metode penelitian sendiri yaitu suatu prosedur yang teratur, yang mengintegrasikan berbagai sumber daya dan potensi yang telah dipersiapkan dengan cara yang sistematis. Pendekatan ini sangat bergantung pada paradigma penelitian yang ada. Perspektif maupun sudut pandang pada pemilihan pendekatan penelitian yang digunakan oleh tim peneliti akan ditetapkan berdasarkan paradigma yang mendasari observasi tersebut. Marwadani (2020). Paradigma dalam penelitian biasanya bersifat menyeluruh atau bergantung pada konteks tertentu. Selain itu, Paradigm aini juga mengalami perkembangan seiring dengan kemajuan ideologi dan transformasi sosial yang terjadi .

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian empiris, yang mengandalkan pengamatan langsung dengan cara indra manusia agar mengumpulkan informasi dan data yang dapat dipastikan dengan cara pengamatan langsung. Oleh karena itu, pihak lain dapat melihat serta memahami pendekatan yang diterapkan dalam riset empiris ini. Sugiyono (2014). Riset tersebut dilaksanakan menggunakan pendekatan menganalisis kajian-kajian terkait yang telah diselesaikan sebelumnya. Kajian ini mengkaji hasil pengkajian terdahulu untuk dijadikan dalam fungsi sebagai pembanding juga acuan agar menggali lingkup penelitian serta bukti-bukti yang diperoleh.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Dalam konteks pengelolaan organisasi dan kepentingan manajerial, aspek lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting. Signifikansi efektivitas dan efisiensi proses produksi dalam organisasi atau institusi dipengaruhi oleh bagaimana lingkungan kerja dibentuk dan dikelola. Oleh karena itu, terpenuhinya kriteria lingkungan kerja yang optimal, sehat, aman, dan nyaman menjadi hal yang esensial dengan harapan situasi kerja dapat dikategorikan sebagai layak dan selaras (Djibu, R., & Duludu, 2020). Selain itu, kinerja karyawan secara nyata dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Fakta ini menegaskan pentingnya menciptakan suasana kerja yang mendukung. Peristiwa ini sebagaimana dinyatakan oleh (Octaviani & Sunardi, 2022) yang menyatakan bahwa “keberadaan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang mencerminkan peran pentingnya dalam mendukung produktivitas”.

Lingkup kerja yang nyaman dan kondusif memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat, motivasi serta keinginan karyawan untuk terus belajar dan berkembang. Tempat kerja yang bersih, memiliki ruang yang cukup, serta didukung oleh fasilitas dan peralatan yang memadai, dapat memudahkan interaksi dan kolaborasi antar karyawan, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan produktif. Suasana yang mendukung aspek tersebut memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas kerja karyawan, dimana perbaikan lingkungan kerja terbukti mampu meningkatkan performa individu maupun tim (Octaviani & Sunardi, 2022). Menyatakan bahwa “upaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang lebih optimal”. Penelitian menunjukkan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang positif memiliki dampak ganda, yakni tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat keterikatan dan kemampuan karyawan untuk berprestasi lebih tinggi. Lingkungan fisik dan perilaku yang baik ditempat kerja berkontribusi pada kesehatan tenaga kerja, yang memiliki konsekuensi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan mutu hasil kerja yang dicapai (Gu et al., 2022; Hafee et al., 2019). Selain menciptakan kenyamanan, suasana kerja yang suportif mendorong karyawan untuk lebih proaktif dalam berinteraksi, bekerja secara kolaboratif, dan memberikan dukungan timbal balik yang berdampak pada prestasi individu maupun organisasi yang meningkat secara signifikan (Siswoyo et al., 2022).

Berdasarkan beberapa hasil penelitian, ditemukan lingkungan kerja diketahui memberikan dampak positif terhadap performa karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Tarwijo et al., 2021) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara kondisi

lingkungan kerja dan Tingkat kinerja pegawai. Hal serupa disampaikan oleh (Noviyanti, I., & Hijriatunnisa, 2022) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat apabila berada dalam lingkungan kerja yang kondusif, karena saling berhubungan, penting untuk memastikan keduanya berada dalam kondisi yang optimal. Penelitian oleh (Febriani & Tanuwijaya, 2022) juga membuktikan bahwa ditemukan adanya keterkaitan yang signifikan antara kondisi lingkungan kerja dan tingkat kinerja, di mana nilai dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $\beta$  menunjukkan 0,896. Maka dapat disimpulkan bahwa ketika organisasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun secara menyeluruh, dapat mempermudah karyawan dalam mencapai performa kerja yang maksimal. Oleh karena itu kondisi yang positif mampu membangun atmosfer yang mendukung serta mendorong motivasi individu untuk bekerja lebih efektif, yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Culture kerja dalam lembaga memiliki lingkungan internal yang kondusif berperan penting dalam membangun suasana kerja yang membuat staf merasa dihormati, Memperoleh dukungan, serta terlibat secara aktif dalam aktivitas organisasi. Budaya tersebut membentuk pola perilaku individu yang sejalan dengan prinsip-prinsip lembaga institusional. Nilai-nilai ini berfungsi sebagai pedoman dalam berinteraksi, baik secara internal antar karyawan maupun eksternal dengan pemangku kepentingan, guna mencapai sasaran bersama. Pembentukan budaya organisasi yang kuat termasuk dalam peran kolektif, Secara efektif oleh komponen organisasi, baik personal maupun tim. Melalui penerapan nilai-nilai berbudaya positif serta terciptanya lingkungan yang sehat, lembaga kerja mampu mengajak staf untuk meningkatkan performa mereka (Lawu et al., 2019).

(Emita et al., 2021) menyatakan bahwa komponen budaya organisasi memainkan peran yang sangat besar dalam mempengaruhi hasil kerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan esensi *thitung* yaitu (2,537) memiliki angka yang lebih tinggi dibanding tabel yaitu (2,026). Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi dalam perusahaan dapat memberikan pengaruh terhadap penilaian kinerja individu. Dalam konteks kewirausahaan, motivasi karyawan untuk mengambil langkah-langkah inovatif menjadi faktor penting dalam menentukan sejauh mana organisasi mampu menerima risiko dan berinovasi (Harijanti et al., 2021). Selain itu, budaya organisasi yang telah terbentuk secara stabil dan terarah diyakini mampu mendukung peningkatan kualitas kinerja pegawai (Harijanti et al., 2021).

(Prasiani et al., 2021) menyatakan adanya “kemajuan yang baik berlandaskan budaya perusahaan memberikan sumbangan berdampak besar bagi perbaikan kinerja karyawan”. (Sakti et al., 2021). menyatakan adanya “kesuksesan sebuah entitas usaha dalam meraih proses pencapaiannya dapat dipengaruhi efek kontribusi budaya perusahaan terhadap performa karyawan”. Temuan-temuan ini sejalan dengan teori-teori yang telah berkembang sebelumnya, serta diperkuat oleh bukti empiris yang ada. Hal tersebut mengindikasikan budaya organisasi sangat berpengaruh dalam membentuk serta mendorong kualitas kinerja karyawan secara menyeluruh.

(Pratama et al., 2020) menyatakan bahwa "demi mendapatkan pencapaian yang optimal dalam konteks perusahaan penerapan, budaya organisasi harus mendorong kerja sama antar karyawan di berbagai bagian atau unit kerja. " Namun, Mujiyanto (2022) menyampaikan bahwa satu dari sekian dampak yang berkontribusi pada kinerja organisasi yakni budayanya. Ketika Penerapan budaya organisasi tidak selaras dengan arah dan sasaran perusahaan, hal tersebut memungkinkan untuk menjadi hambatan dalam pengembangan performa pegawai (Suratman et al., 2020). Untuk mendukung kinerja, pentingnya menjaga budaya transparansi dalam organisasi agar menjaga nilai-nilai yang bersifat terbuka dan transparan guna mendukung profesionalisme pegawai sesuai dengan nilai serta standar kerja yang digunakan saat ini. Dari pemaparan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kualitas kinerja pegawai memiliki ketergantungan tinggi terhadap karakter pola perilaku yang tumbuh di dalam lingkungan organisasi (Pakpahan et al., 2019).

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja serta budaya organisasi berkontribusi besar dalam membentuk dan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi langsung terhadap aktivitas di lingkungan kerja, ditemukan bahwa karyawan merespons lingkungan kerja yang nyaman, terbuka, dan mendukung secara positif terhadap semangat dan kualitas kerja mereka.

Selain itu, budaya organisasi yang inklusif, berbasis nilai kebersamaan, tanggung jawab, dan penghargaan, memberikan dampak psikologis yang memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Budaya tersebut tidak hanya membentuk perilaku kerja sehari-hari, tetapi juga menjadi acuan dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah di tempat kerja.

Secara keseluruhan, hasil temuan ini menegaskan bahwa upaya meningkatkan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari perhatian terhadap aspek-aspek non-teknis seperti iklim kerja dan nilai-nilai organisasi. Dengan demikian, memperkuat kedua aspek tersebut menjadi langkah strategis dalam mendukung manajemen sumber daya manusia yang efisien dan terus berlangsung dalam jangka panjang.

## DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Ali, M., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Djibu, R., & Duludu, U. (2020). Impact of the work environment and work motivation in influencing the performance of non-formal educators. *Journal of Nonformal Education*, 6(1), 91–100. <https://doi.org/10.15294/jne.v6i1.24170>
- Edison, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-). Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta.
- Emita, I., Syamsudin, & Sugeng, I. S. (2021). The effect of professional competence and organizational culture on performance English teacher. *Priviet Social Sciences Journal*, 1(2), 1–6. <https://doi.org/10.55942/pssj.v1i2.102>
- Febriani, F., & Tanuwijaya, J. (2022). The influence of work motivation, leadership, and work environment on employee performance at PT Mayora Indah Tbk. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 1243–1253. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v11i03.307>
- Harijanti, P., Melinda, T., & Krisprimandoyo, D. A. (2021). The effect of leadership, motivation, and organizational culture on the performance of employees of PT X. *KnE Social Sciences*, 655–662. <https://doi.org/10.18502/kss.v5i5.8849>
- Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 11–21.
- Mardawani. (2020). *Praktis penelitian kualitatif: Teori dasar dan analisis data dalam perspektif kualitatif*. Deepublish Publisher.
- Mujiyanto. (2022). Determining factors of organizational commitments and its impact on the performance of Indonesian Buddha lecture. In *Proceedings of the 6th International Conference on Science, Education and Technology (ISET 2020)* (pp. 106–113). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.211125.023>



- Noviyanti, I., & Hijriatunnisa, E. M. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Propetindo di Bandara Soekarno Hatta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 1(2), 216–226.
- Octaviani, I. S., & Sunardi, D. (2022). The influence of leadership and work environment on the performance of Pagedangan Village Office employees, Pagedangan District, Tangerang District. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 246–254. <https://doi.org/10.56457/jimk.v10i2.285>
- Pakpahan, G. E., Nababan, S., Simanjuntak, J., & Sudirman, A. (2019). The influence of organizational culture, communication and teacher competence on teacher performance in Sultan Agung Pematangsiantar Private High School. *Journal Performance*, 16(2), 131–138.
- Prasiani, N. K., Yuesti, A., & Sudja, N. (2021). The effect of the utilization of information technology and organizational culture on employee motivation and performance. *Journal of Accounting, Entrepreneurship and Financial Technology (JAEF)*, 2(1), 73–92. <https://doi.org/10.37715/jaef.v2i1.1865>
- Pratama, M., Perizade, B., Widiyanti, M., & Zunaidah, Z. (2020). The influence of organizational culture and training on employee performance at Bukit Asam, Tbk. In *Proceedings of the International Conference on Family Business and Entrepreneurship*, 1(1), 459–468. <https://doi.org/10.33021/icfbe.v1i1.1396>
- Rusilowati, Wahyudi, W. (2020). The significance of educator certification in developing pedagogy, personality, social and professional competencies. In *2nd Social and Humaniora Research Symposium (SoRes2019)* (pp. 446–451). Atlantis Press.
- Sakti, S. E., Harapan, E., & Tahrin. (2021). The effect of organizational culture and principal leadership on teacher performance. In *Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)*, 565, 803–805. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.156>
- Siswoyo, M., Permana, I., & Jafar, L. A. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Kantor Satuan Polisi Pendidikan Nonformal Praja Kota Cirebon. *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Humanoira (April)*, 31–42.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- Suratman, S., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). The influence of principal's leadership and teacher's competence toward teacher's performance in Indonesia. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 96–104. <https://doi.org/10.52690/jswse.v1i2.32>
- Tarwijo, T., Fatmawati, D., & Priatna, I. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Victory Chingluh Indonesia divisi quality. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 174–181. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i3.67>