



Efek Budaya Kerja terhadap Remunerasi Tenaga Kependidikan

Sukri Katili
Universitas Negeri Gorontalo
sukrikatili@ung.ac.id

Received: 23 August 2022; Revised: 12 October 2022; Accepted: 17 December 2022
DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.9.1.321-330.2023>

ABSTRACT

The study explores the impact of work culture for remuneration. Correlational research design was adapted to work culture and remuneration of support staff. Data was obtained from a sample of 254 non-teaching staff that were randomly selected from twenty one units working of the Universitas Negeri Gorontalo. Seventy two non-teaching staff schools were identified using stratified random sampling and purposive sampling methods using the Slovin formula. Data collection instruments such as questionnaires, observation, interview and documentation were administered. Furthermore, the collected data were analyzed using descriptive and inferential analyses. The findings indicate that work culture contributes to remuneration significantly ($p < 0.05$) with the percentage of 18.44%. the better the quality of remuneration education staff

Keywords: *Work Culture, remuneration education staff*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung budaya kerja terhadap remunerasi tenaga kependidikan. Penelitian dilaksanakan di Universitas Negeri Gorontalo dengan jumlah populasi sebanyak 254 orang, sedangkan Perhitungan besaran sampel (*sample size*) dilakukan dengan menggunakan formula yang dikemukakan oleh Slovin yaitu berjumlah 72 orang. Teknik pengumpulan data yaitu angket, wawancara dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh remunerasi terhadap budaya kerja tenaga kependidikan sebesar 18,44%, maka budaya kerja memiliki pengaruh terhadap penerimaan remunerasi tenaga kependidikan,

Kata Kunci : *Budaya Kerja, Remunerasi Tenaga Kependidikan*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi sekarang dituntut untuk meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu untuk mempermudah pencapaian kinerjanya, maka perguruan tinggi harus memberikan perhatian kesejahteraan Sumber daya manusianya melalui pemberian remunerasi yang memadai. Sancoko, B. (2011). Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Nurhayati, T., & Darwansyah, A. (2013). Pemberian remunerasi yang dilakukan oleh Perguruan Tinggi kepada Sumber Daya Manusianya khususnya Tenaga Kependidikan merupakan suatu terobosan yang bagus untuk menciptakan budaya kerja yang kuat, karena dengan budaya kerja yang kuat akan mampu mempengaruhi perilaku dan sikap tenaga kependidikan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja tenaga kependidikan meningkat. Dengan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan berdampak pada pencapaian kinerja



perguruan tinggi sehingga Perguruan Tinggi dapat bersaing dan berkompetisi dengan perguruan tinggi lainnya baik nasional maupun internasional. Hal ini sesuai dengan pendapat Widhawati dan Damayanthi (2018) budaya kerja yang ada dalam suatu organisasi merupakan sarana dalam membangun sikap dan perilaku anggota organisasi agar dapat mendukung produktivitas kerja serta mampu menghadapi berbagai tantangan yang akan datang.

Namun berdasarkan fenomena yang dihadapi tenaga kependidikan di Universitas Negeri Gorontalo yaitu pemberian remunerasi tenaga kependidikan masih berdasarkan pada kedisiplinan (absensi kehadiran). Hal ini disebabkan masih adanya tenaga kependidikan yang belum memahami arti pentingnya budaya kerja sebagai identitas atau falsafah lembaga yang mampu mengatur segala perilaku yang wajib dipatuhi, ditaati dan dilaksanakan oleh tenaga kependidikan, hal berdampak pada ketidakdisiplinan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas, kualitas kerja yang dihasilkan masih rendah, kuantitas kerja yang dihasilkan belum sesuai target, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan tidak sesuai, dan pegawai belum menjalankan tanggung jawab dengan baik.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut “ terdapat pengaruh budaya kerja remunerasi tenaga kependidikan. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengkaji tentang pengaruh budaya kerja terhadap remunerasi tenaga kependidikan Universitas negeri Gorontalo

KAJIAN TEORI

Budaya Kerja

Lembaga Administrasi Negara (2004: 12) juga mengartikan dan memaknai budaya kerja merupakan pola tingkah laku dan nilai-nilai yang disepakati Tenaga kependidikan dalam bekerja, misalnya perilaku dalam menjalankan tugas, karier, promosi, *reward* dan sebagainya. Menurut Triguno, (1995:3) Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.

Budaya kerja aparatur negara secara sederhana dapat didefinisikan sebagai cara pandang yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas nilai-nilai yang diyakini, serta memiliki semangat yang sangat sungguh-sungguh untuk mewujudkan dalam bentuk kerja prestatif (No. 25/KEP/M.PAN/4/2002). Sedangkan Budaya kerja aparatur negara adalah sikap dan perilaku individu aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari (Pusdiklat, 2006 :125).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa budaya kerja diartikan adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi suatu kebiasaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan sehingga dapat mempengaruhi cara kerjanya dalam melaksanakan tugas pokoknya.

Remunerasi

Keputusan Rektor Universitas Negeri Gorontalo Nomor 06/UN47/KU/2018, menjelaskan remunerasi adalah Imbalan kerja berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, bonus atas prestasi, pesangon dan dana pensiun yang diakumulasikan dalam bentuk gaji



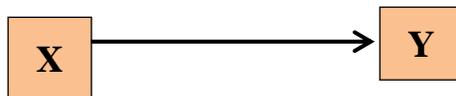
dan insentif atas prestasi dari sumber dana Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dan Rupiah Murni. Sedangkan menurut Hasibuan (2000:118) mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Hal ini sesuai pendapat Sutrisno, (2009: 181) mengemukakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Selanjutnya Bryars dan Rue (dalam fitria & Kusuma 2014:1694) mengemukakan remunerasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang diberikan kepada pegawai.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa remunerasi adalah imbalan, tunjangan tetap, insentif, bonus diluar gaji yang diberikan oleh pemerintah atau lembaga kepada tenaga kependidikan atas kinerja yang telah dicapai berdasarkan penilaian Sasaran Kerja Tenaga kependidikan Negeri Sipil (SKP) dengan tujuan untuk pemberian remunerasi yang mendekati kelayakan (*worth*), keadilan (*equity*), tepat waktu dan kompetitif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan rancangan metode survei. Metode survey bertujuan untuk mengumpulkan data sederhana dalam rangka menguji pengaruh antar variable yang terlebih dahulu di hipotesiskan dengan ciri-ciri sebagai berikut: (1) data penelitian dikumpulkan dari suatu sample yang berasal dari populasi yang telah ditentukan sebelumnya, (2) data berkaitan dengan suatu pendapat, persepsi atau suatu hal pada suatu saat dikumpulkan secara serentak dalam waktu yang relatif singkat, (3) data yang dikumpulkan dapat dianalisis dengan bermacam-macam metode tergantung pada kesimpulan yang ingin diperoleh dari data yang dikumpulkan (Sugiono, 2009:29). Selanjutnya hasil survei akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

Penelitian ini akan menguji dan mengungkapkan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti masing-masing: (1) variabel budaya Kerja (X), dan (2) variable Remunerasi (Y), Kedua variabel ini diduga saling berpengaruh. Model pengaruh antara variable digambarkan sebagai beriku :



Gambar 1.1. Konstelasi pengaruh langsung dan tidak langsung antar X dan Y

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Kependidikan khususnya Tenaga kependidikan Negeri Sipil (PNS) yang berada di Universitas Negeri Gorontalo yang berjumlah 254 tenaga kependidikan. Sedangkan Sampel penelitian ini diambil dari populasi secara proporsional yang dapat mewakili populasi. Teknik penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan cara *simple random sampling* atau yang disebut dengan sampel acak.



Pengujian dengan menggunakan analisis jalur mempersyaratkan data diambil dari populasi, berdistribusi normal, signifikan dan linear. Pengujian analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *Excel for Windows 2013*. Pengujian normalitas data, uji signifikan dan uji lineritas menggunakan kombinasi output program Excel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Hasil Penelitian

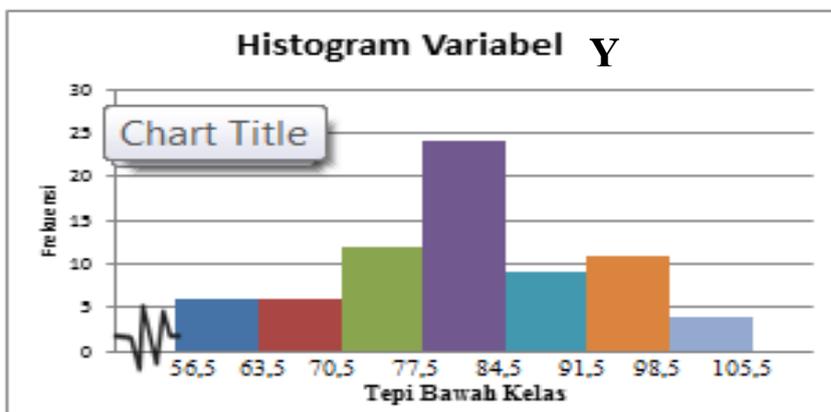
1) Deskripsi data remunerasi (Y)

Data hasil penelitian untuk Remunerasi Tenaga Kependidikan diperoleh

Tabel . Daftar Distribusi Frekuensi Data Remunerasi (Y)

No.	Kelas Interval	f_i	$f_{\text{relatif}} (\%)$	x_i	$f_i \cdot x_i$
1.	57-63	6	8,33	60	360
2.	64-70	6	8,33	67	402
3.	71-77	12	16,67	74	888
4.	78-84	24	33,33	81	1944
5.	85-91	9	12,50	88	792
6.	92-98	11	15,28	95	1045
7.	99-105	4	5,56	102	408
Σ		72	100		5839

Sebaran data berdasarkan daftar distribusi frekuensi di atas divisualisasikan dalam histogram pada grafik 1.



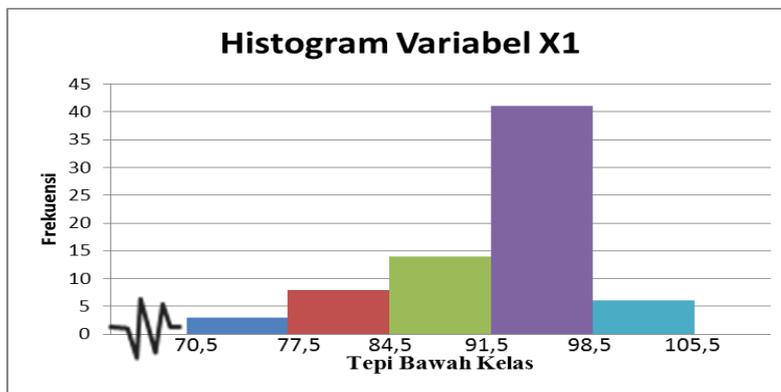
b. Deskripsi budaya kerja (X_1)

Data hasil penelitian untuk budaya kerja Tenaga Kependidikan diperoleh.

Tabel 2. Daftar distribusi frekuensi data budaya kerja (X_1)

No.	Kelas Interval	f_i	$f_{\text{relatif}} (\%)$	x_i	$f_i \cdot x_i$
1.	71 - 77	3	4,17	74	222
2.	78 - 84	8	11,11	81	648
3.	85 - 91	14	19,44	88	1232
4.	92 - 98	41	56,94	95	3895
5.	99 - 105	6	8,33	102	612
Σ		72	100		6609

Sebaran data berdasarkan daftar distribusi frekuensi di atas divisualisasikan dalam histogram pada gambar 2.



2. Uji Persyaratan Analisis

Analisis statistik yang sesuai untuk menguji pengaruh antar variabel ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*).

a. Pengujian Uji Normalitas regresi remunerasi (Y) atas budaya kerja (X)

Dari perhitungan uji normalitas galat taksiran diperoleh model regresi X terhadap Y yaitu $Y = a + bX \implies \hat{Y}_3 = -28,403 + (1,203)(91,159)$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh $L_{\text{hitung}} = 0,077$. Nilai kritis L untuk uji Lilliefors pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan $n = 72$ atau $L_{\text{tabel}} = 0,104$. Karena nilai $L_{\text{hitung}} = 0,077 < L_{\text{tabel}} = 0,104$. Maka dapat disimpulkan bahwa galat regresi X terhadap Y berdistribusi normal. Dalam hal ini data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dengan demikian persyaratan uji normalitas data untuk regresi linear sederhana Y atas X dipenuhi dalam penelitian ini.

b. Uji Signifikan budaya kerja (X) terhadap remunerasi (Y)

Dari perhitungan uji signifikan diperoleh model X terhadap Y, dengan menggunakan Uji Fisher dengan bantuan Excel, dapat dilihat pada tabel berikut :



Tabel : Anova Uji Signifikansi Regresi Remunerasi (Y) atas Budaya Kerja (X)

Sumber Variansi	JK	Db	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	483264,152	72				
Koefisien(a)	474942,072	1				
Reg(b)	4122,449	1	4122,449	68,714	3,98	7,01
Sisa(S)	4199,631	70	59,995			

Berdasarkan tabel tersebut diatas diperoleh nilai $F_{hitung} = 68,714$ sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,98$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} = 68,714 > F_{tabel} = 3,98$ maka H_0 ditolak dan terima H_1 yang menyatakan pengaruh X dengan Y signifikan. Dengan demikian persyaratan uji signifikan pengaruh X terhadap Y terpenuhi dalam penelitian ini

c. Uji Linearitas regresi budaya kerja (X) terhadap remunerasi (Y)

Untuk uji linearitas data dari model regresi X terhadap Y yaitu $Y = -28,403 + 1,203X_1$ menggunakan Uji Fisher dengan bantuan program *Excel*. Dari perhitungan uji linearitas regresi X terhadap Y dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Anova untuk pengujian linearitas $\hat{X}_3 = -28,403 + 1,203X$.

Sumber Variansi	JK	Db	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	483264,152	72				
Tuna Cocok	1068,976	18	59,388	0,986	1,805	2,31
Galat	3130,655	52	60,205			

Berdasarkan tabel tersebut diatas, pengujian linearitas regresi budaya kerja (X) terhadap remunerasi (Y) dilakukan melalui uji $F_{(Tuna\ Cocok)} = F_{(TC)}$. Dari hasil penghitungan, diperoleh nilai $F_{0(TC)} = F_{hitung}$ sebesar 0,986. Nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas pembilang = 52 dan derajat bebas penyebut = 18 sebesar 1,805. Karena nilai $F_{0(TC)} = 0,986 < F_{tabel} = 1,805$ maka terima H_0 . Hal ini berarti H_0 ditolak atau persamaan regresi $Y = -28,403 + 1,203X_1$ adalah linier atau berupa garis linier. Dengan demikian persyaratan uji linearitas pengaruh X terhadap Y terpenuhi dalam penelitian ini.



PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini untuk melihat pengaruh langsung budaya kerja terhadap remunerasi tenaga kependidikan dengan menggunakan model dan persamaan struktural, yaitu

Berdasarkan hasil uji persyaratan menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap remunerasi tenaga kependidikan di UNG. Dari hasil uji signifikan regresi $F_{hitung} = 68,714$ sedangkan $F_{tabel} = 3,98$. Karena nilai $F_{hitung} = 68,714 > F_{tabel} = 3,98$ maka H_0 ditolak dan terima H_1 yang menyatakan hubungan X terhadap Y signifikan. Kemudian dari hasil uji linearitas diperoleh diperoleh $F_{hitung} = 0,986$ sedangkan $F_{tabel} = 1,805$. Karena nilai $F_{hitung} = 0,986 < F_{tabel} = 1,805$ maka H_0 diterima yang menyatakan hubungan X terhadap Y berbentuk linier. Adapun persamaan regresi yang diperoleh $Y = -28,403 + (1,203)(91,159)$. Sedangkan hasil uji signifikansi koefisien jalur yang diperoleh $\beta_y = 0,429$, dengan nilai $t_{hitung} = 2,877 > t_{tabel} = 1,671$. Karena $t_{hitung} = 2,877 > t_{tabel} = 1,671$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. berarti H_0 ditolak dan menerima H_1 atau dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh langsung budaya kerja terhadap remunerasi. Adapun besaran pengaruh budaya kerja terhadap remunerasi tenaga kependidikan UNG yaitu 18,44%. berarti bahwa budaya kerja memiliki sumbangan dalam usaha meningkatkan remunerasi tenaga kependidikan.

Temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja mempengaruhi penerimaan remunerasi tenaga kependidikan, hal ini disebabkan karena budaya kerja merupakan salah satu acuan penerimaan remunerasi tenaga kependidikan Universitas Negeri Gorontalo dalam hal ini berdasarkan kedisiplinan tenaga kependidikan dalam bekerja.

Budaya kerja terbentuk dari hasil interaksi sosial seluruh tenaga kependidikan di Universitas Negeri Gorontalo sehingga mempunyai pandangan hidup dan memiliki nilai, kepercayaan, keyakinan dan norma-norma yang tersaji dalam bentuk lisan dan tulisan sebagai pedoman berperilaku bagi seluruh tenaga kependidikan dan dapat diterima secara bersama dan dilaksanakan dengan penuh kesadaran dalam memberikan perubahan dan perbaikan lembaga kearah yang lebih baik, sehingga dapat diyakini keberadaan budaya kerja dapat mempengaruhi perilaku serta cara kerja seluruh tenaga kependidikan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga memperoleh hasil pekerjaan atau kinerja yang baik pula, dan apabila hasil pekerjaan atau kinerja yang baik akan mendapatkan penghargaan dan akan mempengaruhi penerimaan remunerasi.

Salah satu upaya dalam meningkatkan budaya kerja adalah pemberian remunerasi, ini dilakukan untuk memberikan dorongan kepada setiap tenaga kependidikan untuk meningkatkan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan pada norma/aturan, terjalannya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan sehingga berdampak pada tidak adanya pemotongan remunerasi kepada tenaga kependidikan yang melaksanakan nilai-nilai dan kepatuhan pada norma/aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan terciptanya budaya kerja yang kondusif dilingkungan organisasi maka akan berdampak penerimaan remunerasi meningkat.

Hal ini didukung hasil dokumentasi menunjukkan bahwa penerimaan besaran remunerasi yang diterima setiap tenaga kependidikan berdasarkan kedisiplinan tenaga kependidikan dalam bekerja hal ini sesuai tingkat kehadiran tenaga kependidikan yakni



datang dan waktu pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan setiap bulan. dari sumber http://situ.ung.ac.id/absen/rekap_a.php.

Temuan dokumentasi ini didukung dengan hasil wawancara dari Kepala Biro AUK (W/KBU/13/5/2019), Kabag Ketenaga kependidikan UNG (W/KU/22/4/2019) dan Kabag Keuangan (W/KP/15/4/2019) mengatakan setiap pemberian lauk pauk dan pemberian remunerasi berdasarkan absensi dari aplikasi *situ.ung.ac.id*. khusus pemberian remunerasi bahwa setiap tenaga kependidikan yang kehadiran terlambat atau cepat pulang sehingga mengakibatkan jam kerja dalam satu hari tidak mencukupi sebesar 7,5 Jam, akan diberi sanksi yaitu pemotongan remunerasi. Besaran pemotongan telah di atur pada aplikasi *situ.ung.ac.id*. Selain dari aplikasi *situ.ung.ac.id* pemberian remunerasi berdasarkan penilaian Sasaran Kinerja Tenaga kependidikan (SKP). Berdasarkan data tersebut eksistensi budaya kerja yaitu kehadiran kerja dipandang sebagai bagian yang paling penting dalam meningkatkan penerimaan remunerasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa

Terdapat pengaruh langsung positif budaya kerja terhadap remunerasi sebesar 18,44%. Berdasarkan uji signifikansi koefisien jalur budaya kerja (X_1) terhadap remunerasi (X_3) diperoleh $t_{hitung} = 2,877 > t_{tabel} = 1,671$. Karena $t_{hitung} = 2,877 > t_{tabel} = 1,671$ berarti H_0 ditolak dan menerima H_1 . Artinya semakin baik penerapan budaya kerja dalam melaksanakan pekerjaan maka akan mempengaruhi penerimaan remunerasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitria, R., Idris, A., & Kusuma, A. R. 2014. Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. *Ejournal Administrative Reform*, 2(3), 1691-1704.
- Hasibuan, Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Keputusan Rektor Universitas Negeri Gorontalo Nomor 06/UN47/KU/2018, sumber dana Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dan Rupiah Murni tentang pedoman pengusulan dan pemberian remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Tenaga kependidikan PTN PK-BLU
- Pusdiklat 2006. Pedoman Pelaksanaan Program Budaya Kerja. Pusdiklat Spimnas Bidang TMKP Lembaga Administrasi Negara
- Steers, RM and Porter, L. W., 1983. *Motivation and Work Behavior*, Accademic Press, New York
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung. Alfabeta
- Sukri Katili. 2012. Budaya Kerja Tenaga kependidikan Universitas Negeri Gorontalo. Tesis. Gorontalo
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kelima, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga kependidikan Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.



- Nurhayati, T., & Darwansyah, A. (2013). Peran struktur organisasi dan sistem remunerasi dalam meningkatkan kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 1-16.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Jurnal Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1).
- Sancoko, B. (2011). Pengaruh remunerasi terhadap kualitas pelayanan publik. *Bisnis & Birokrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 17(1), 4.
- Triguno. (1995) *Budaya Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Widhawati dan Damayanthi. 2018. *Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Akuntansi. Volume 24 Nomor 2. ISSN: 2302-8556. Diakses tanggal 12-12-2018.



AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal
P-ISSN [2407-8018](#) E-ISSN [2721-7310](#) DOI prefix [10.37905](#)
Volume 09 (1) January 2023
<http://ejournal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>