PENGARUH GAJI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT DAEWOO SECURITIES INDONESIA

Alfonsus B.Say, Maliesa Widya Astuti
STIE Unisadhuguna Jakarta, Indonesia
alfons.bsay@ubs-usg.ac.id, melisawidya90@gmail.com

Abstrak

Pendahuluan: Pada era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk menerapkan strategi manajemen yang tepat didalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, seorang pemimpin tidak mungkin mampu bekerja sendiri saja, tetapi memerlukan bantuan orang lain sebagai pegawainya, untuk melaksanakan kegiatan yang telah disusun rapih, tepat dan teliti.

Tujuan: Studi ini bertujuan untuk menganalisis daftar periksa yang memverifikasi tinjauan awal sistem kompensasi, sebagai doa salah satu faktor untuk meninjau memberikan motivasi pada karyawan, karena di perusahaan saham karyawan berdoa satu kalbe yang memucat produktif.

Metode: Untuk data yang dikumpulkan oleh penelitian menggunakan metode deskriptif. Data yang dikumpulkan Studi yang digunakan adalah dokumentasi, pengamatan dan kuesioner dan menggunakan bantuan SPSS 22.0 untuk meninjau validasi dan keandalan tes.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa temuan dari dua pengujian regresi variabel antara Gaji dan budaya organisasi serta pengaruh signifikan pada motivasi karyawan. Serta kegiatan ritual yang sangat penting dalam mensosialisasikan dan internalisasi nilai-nilai budaya.

Kesimpulan: Variabel gaji yang lebih dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, sebab memiliki nilai koefisien regresi (β) terbesar yaitu 1.147. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar 0.254.

Hasil pengujian regresi antara kedua variabel gaji dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai Koefisien Determinasi (R2) sebesar 96.7% yang berarti variasi dari motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaji dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 3.3% motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel gaji dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai probabilitas tiap variabel < 0.05 maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Kata kunci : Gaji, Budaya Organisasi dan Motivasi Karyawan

Abstract

Introduction: *In the current era of globalization, companies are required to implement appropriate management strategies in achieving the desired organizational goals, a leader may not be able to work alone, but requires the help*

of other people as employees, to carry out activities that have been arranged neatly, accurately and efficiently. thorough.
Objective: *This study aims to analyze a checklist that verifies the initial review of the compensation system, as prayer is one of the factors to review providing motivation to employees, because in stock companies employees pray for one kalbe that is not productive.*
Methods: *The data collected by the study used a descriptive method. Data collected The study used documentation, observations and questionnaires and used the help of SPSS 22.0 to review the validation and reliability of the test.*
Results: *The results showed that the findings of the two regression tests of variables between salary and organizational culture and significant influence on employee motivation. As well as ritual activities which are very important in socializing and internalizing cultural values.*
Conclusion: *The salary variable is more dominant in influencing employee work motivation, because it has the largest regression coefficient (β) which is 1.147. The organizational culture variable has a positive influence on employee work motivation with a regression coefficient (β) of 0.254.*
The results of the regression test between the two variables of salary and organizational culture have a significant effect on employee motivation. This can be seen from the value of the Coefficient of Determination (R2) of 96.7%, which means that variations in employee motivation can be explained by the variable salary and organizational culture. While the remaining 3.3% of employees' work motivation is influenced by other variables outside of the two variables used in this study.
There is a simultaneous (simultaneous) influence between salary and organizational culture variables on employee work motivation. The probability value of each variable < 0.05, it can be said that the two variables have a significant effect on employee motivation.

Keywords: *Salary, Organizational Culture and Employee Motivation*

Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk menerapkan strategi manajemen yang tepat didalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, seorang pemimpin tidak mungkin mampu bekerja sendiri saja, tetapi memerlukan bantuan orang lain sebagai pegawainya, untuk melaksanakan kegiatan yang telah disusun rapih, tepat dan teliti (Wote & Patalatu, 2019). Dalam upaya meningkatkan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan, diperlukan teknik dan kemampuan individu dalam mengolah potensi-potensi yang ada (Rachmawati, 2014). Karyawan sebagai makhluk sosial memiliki perasaan, pikiran, dan keinginan yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya sehingga perusahaan khususnya departemen sumber daya manusia harus berupaya semaksimal mungkin untuk mengatur karyawan (Wiliandari, 2015). Satu studi yang mewawancarai 570 fakultas perguruan tinggi menemukan bahwa lebih dari 53% melaporkan peningkatan yang signifikan dalam kelelahan emosional dan stres atau frustrasi terkait pekerjaan, dan hampir 66% melaporkan stres karena memenuhi kebutuhan kesehatan emosional dan mental siswa mereka (Gabriel & Aguinis, 2022)

Dalam hal hasil dari kelelahan, konsekuensi negatif melampaui emosi dan perasaan individu karyawan (Goh, Pfeffer, & Zenios, 2019). Burnout mengakibatkan penurunan kinerja individu, tim, dan organisasi (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014), termasuk menghambat kreativitas dan inovasi (Bakker et al., 2014) dan kesalahan di tempat kerja, kecelakaan, dan cedera (Han et al., 2019) Burnout juga dikaitkan dengan perilaku kerja yang kontraproduktif seperti ketidakhadiran yang lebih tinggi (Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2009) dan turnover (Bakker et al., 2014).

Karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi karena kehadiran mereka dalam pelaksanaan strategi operasional sehari-hari (del-Castillo-Feito, Blanco-González, & Hernández-Perlines, 2022). Oleh karena itu, mengikuti pendekatan yang berkelanjutan dan bertanggung jawab secara sosial terhadap manajemen SDM akan meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan, yang akan menghasilkan hasil organisasi yang lebih. Keberhasilan implementasi kebijakan CSR akan sangat berkorelasi sejauh mana manajemen SDM yang bertanggung jawab secara sosial diterapkan dalam suatu organisasi (Shen & Benson, 2016).

Suatu perusahaan atau organisasi perlu untuk membentuk kultur atau budaya yang mampu menjadi identitas perusahaan serta acuan dalam bertindak dan berperilaku. Dengan adanya budaya organisasi, karyawan akan merasa bangga dengan perusahaan serta memiliki acuan dalam bekerja (Zhao, Teng, & Wu, 2018). Budaya organisasi yang kuat akan membuat perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Zhao et al., 2018).

Nilai-nilai budaya itu tidak tampak tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektifitas kinerja. Perusahaan atau organisasi harus mampu mengajak karyawan terutama karyawan baru untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian kinerja yang tinggi (Sunuantari, 2012).

Tujuan pemberian gaji antara lain untuk ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabililitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh asosiasi usaha sejenis dan pengaruh pemerintah.

Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar (Sugiyono, 2012). Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan.

Penelitian ini menggunakan regresi berganda yang diolah menggunakan software SPSS 22. Dalam penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas), serta uji kesesuaian (uji t, uji F, dan koefisien determinasi).

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaji	1	0.571	0.313	Valid
	2	0.454	0.313	Valid
	3	0.637	0.313	Valid
X1	4	0.713	0.313	Valid
	5	0.758	0.313	Valid
Budaya Organisasi	1	0.456	0.313	Valid
	2	0.391	0.313	Valid
	3	0.528	0.313	Valid
X2	4	0.715	0.313	Valid
	5	0.406	0.313	Valid
Motivasi Kerja Karyawan	1	0.517	0.313	Valid
	2	0.645	0.313	Valid
	3	0.653	0.313	Valid
	4	0.695	0.313	Valid
	5	0.703	0.313	Valid
Y	6	0.498	0.313	Valid
	7	0.645	0.313	Valid

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel untuk degree of freedom (df) = n – 2, dalam hal ini n = jumlah sampel. Jadi, df yang digunakan adalah 70 – 2 = 68 dengan alpha = 0,05 maka didapat nilai rtabel (uji dua sisi) sebesar 1,671.

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh indikator tiap variabel dinyatakan valid. Kuesioner mampu mengukur apa yang ingin di ukur oleh tiap variable.

"Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2001)". Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

Hasil dan Pembahasan

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Keterangan
Gaji (X_1)	0.827	Reliabel

Budaya Organisasi (X_2)	0.732	Reliabel
Motivasi Kerja Karyawan (Y)	0.857	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa tiap variabel adalah reliabel atau dengan kata lain jika dilakukan penyebaran kuesioner dari waktu ke waktu maka jawaban responden konsisten atau tetap.

1. Uji Asumsi Klasik

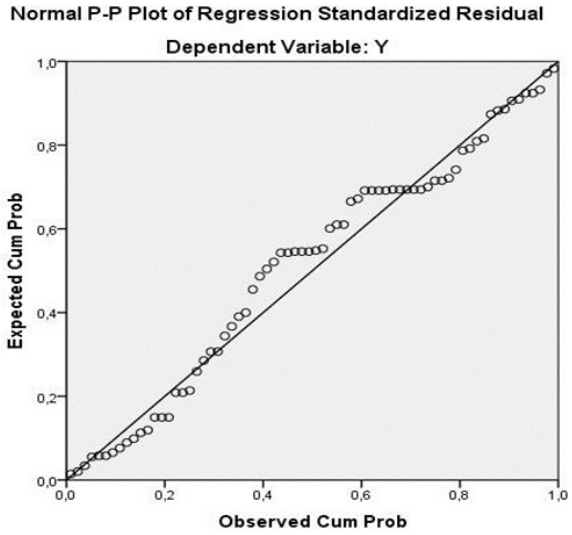
a. Uji Normalitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian histogram, grafik *Normal Probability Plot* dan uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk pengujian residual model regresi. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

H_0: Data residual berdistribusi normal

H_1: Data residual tidak berdistribusi normal

Uji normalitas menghasilkan histogram, grafik *Normal Probability Plot* dan nilai Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:



Gambar 1 Uji Normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2013). Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dilakukan dengan:

1. Melihat nilai Tolerance
   a. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0.10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

b. Jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0.10, maka terjadi multikolinearitas.

2. Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor)*

Jika nilai VIF lebih kecil dari 10.00, maka tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10.00, maka terjadi multikolinearitas.

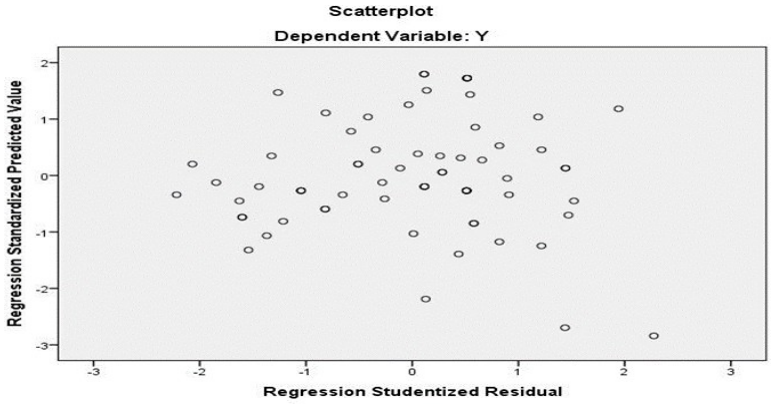
Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.594	1.682
X2	.594	1.682

Dependent Variable: Y
Sumber: Data Primer, 2015

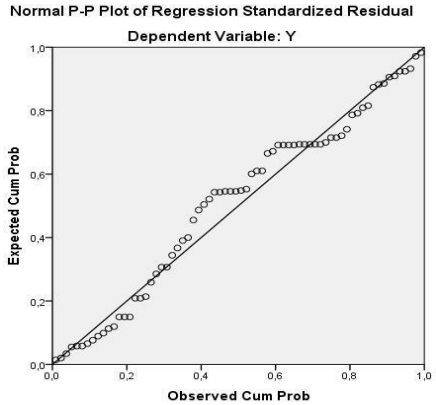
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013)



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedatisitas yaitu dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Pendeteksian dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang merupakan hasil olah SPSS 22.0. Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik *(Scatterplot)* seperti tampak pada gambar berikut



Gambar 2. Scatterplots Regresi
Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Dasar pengambilan keputusan pada Scatterplots regresi yaitu dengan melihat pola, Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari gambar 2 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

d. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu Gaji dan Budaya Organisasi terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Karyawan.

Uji F dapat dilakukan dengan melihat nilai probability dan derajat kepercayaan yang ditentukan dalam penelitian, atau membandingkan nilai Ftabel dengan nilai Fhitung, jika nilai probability < 0.05 atau α = 5 persen dan jika nilai F-hitung lebih tinggi daripada t-tabel maka dapat dikatakan suatu variable independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependennya (Gujarati, 2012).

Table 4
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	852.516	2	426.258	1017.443	,000[b]
Residual	28.070	67	.419		
Total	880.586	69			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X1, X2

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Hasil pengujian secara simultan dengan N2=df2=67 untuk penyebut dan N1=df1=2 untuk pembilang pada taraf nyata yang digunakan adalah 0.05 (5%). Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1017.443 dengan signifikansi 0,000. Nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95 persen (signifikan 0.05) adalah 3.134 (lihat Lampiran Tabel F). Maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (1017.443 > 3.134) dengan signifikansi lebih kecil dari 0.05 (0,000 < 0.05) yang berarti bahwa variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap variabel Y.

e. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas yaitu gaji dan budaya organisasi secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat yaitu motivasi kerja karyawan. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0.05 ditentukan sebagai berikut:

$T_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

$T_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} pada variabel Gaji/X_1 adalah sebesar dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena 30.681 > 1.999 dan 0.000 < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
   Kesimpulan: Variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Nilai t_{hitung} pada variabel Budaya Organisasi/X_2 adalah sebesar dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena 5.957 > 1.999 dan 0.000 < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
   Kesimpulan: Variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

f. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah R^2 (Gujarati, 2004). Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa R^2 yang diperoleh sebesar 0.968. Ini menunjukan bahwa variabel nilai X_1 dan X_2 menjelaskan 96.8% variable

dependen (Y). Sedangkan sisanya sebesar 3.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian.

2. Hubungan Ketiga Variabel

a. Pengaruh Gaji terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Variabel Gaji/X_1 memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 1.147%. Variabel Gaji/X_1 (1.147) memiliki pengaruh yang paling besar terhadap Motivasi Kerja Karyawan dibandingkan dengan variabel Budaya Organisasi dengan tingkat probabilitas sebesar 0.000 yang berarti apabila Gaji (X_1) naik naik sebesar 1% maka motivasi kerja karyawan akan naik sebesar 1.147% dengan asumsi Budaya Organisasi tetap.

Dari hasil probabilias dapat diketahui bahwa Gaji berada pada nilai probabilitas 0.000 < α = 0.05%, dengan t_{hitung} diperoleh nilai 30.681 lebih besar dibandingkan t_{tabel} (lihat lampiran tabel t) dengan nilai 1.999 dengan demikian H_o ditolak.

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Variabel Budaya Organisasi/X_2 memiliki pengaruh yang positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan sebesar 0.254% dengan tingkat probabilitas sebesar 0.000 yang berarti apabila Budaya Organisasi (X_2) naik sebesar 1% maka Motivasi Kerja Karyawan akan naik sebesar 0.254% dengan asumsi gaji tetap. Dari hasil probabilias dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi berada pada nilai probabilitas 0.000 < α = 0.05%, dengan t_{hitung} diperoleh nilai 5.957 lebih besar dibandingkan t_{tabel} (lihat lampiran tabel t) dengan nilai 1.999 dengan demikian H_o ditolak.

Kesimpulan

Variabel gaji yang lebih dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, sebab memiliki nilai koefisien regresi (β) terbesar yaitu 1.147. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar 0.254.

Hasil pengujian regresi antara kedua variabel gaji dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai Koefisien Determinasi (R2) sebesar 96.7% yang berarti variasi dari motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaji dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 3.3% motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel gaji dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai probabilitas tiap variabel < 0.05

maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Bakker, Arnold B., Demerouti, Evangelia, & Sanz-Vergel, Ana Isabel. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, *1*(1), 389–411.

del-Castillo-Feito, Cristina, Blanco-González, Alicia, & Hernández-Perlines, Felipe. (2022). The impacts of socially responsible human resources management on organizational legitimacy. *Technological Forecasting and Social Change*, *174*, 121274.

Gabriel, Kelly P., & Aguinis, Herman. (2022). How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*, *65*(2), 183–192.

Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariente Dengan Program SPSS 21. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, *100*, 125.

Goh, Joel, Pfeffer, Jeffrey, & Zenios, Stefanos A. (2019). Reducing the health toll from US workplace stress. *Behavioral Science & Policy*, *5*(1), iv–13.

Gujarati, Damodar. (2012). *Basic Econometric*.

Han, Shasha, Shanafelt, Tait D., Sinsky, Christine A., Awad, Karim M., Dyrbye, Liselotte N., Fiscus, Lynne C., Trockel, Mickey, & Goh, Joel. (2019). Estimating the attributable cost of physician burnout in the United States. *Annals of Internal Medicine*, *170*(11), 784–790.

Rachmawati, Meida. (2014). Employee engagement sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan (International Journal Review). *Among Makarti*, *6*(2).

Schaufeli, Wilmar B., Bakker, Arnold B., & Van Rhenen, Willem. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *30*(7), 893–917.

Shen, Jie, & Benson, John. (2016). When CSR is a social norm: How socially responsible human resource management affects employee work behavior. *Journal of Management*, *42*(6), 1723–1746.

Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sunuantari, Manik. (2012). Penerapan budaya perusahaan dalam pembentukan citra perusahaan jasa perhotelan. *Journal Communication Spectrum: Capturing New Perspectives in Communication*, *2*(1), 43–62.

Wiliandari, Yuli. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *SOCIETY*, *6*(2), 81–95.

Wote, Alice Yeni Verawati, & Patalatu, Jonherz Stenlly. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, *3*(4), 455–461.

Zhao, Hailin, Teng, Haimeng, & Wu, Qiang. (2018). The effect of corporate culture on firm performance: Evidence from China. *China Journal of Accounting Research*, *11*(1), 1–19.