

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang

Mae Nurjanah¹, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³

Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

mn19.maenurjanah@mhs.ubpkarawang.ac.id¹,

budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id², wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id³

Submitted: 10th April 2023 | **Edited:** 30th May 2023 | **Issued:** 01st June 2023

Cited on: Nurjanah, M., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(1), 274-283.

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of leadership and work culture on the performance of employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Karawang Regency. This study used a verification approach using random sampling with the slovin formula. respondent employees of Public Works and Spatial Planning Office of Karawang Regency. Data processing was obtained using SPSS 25 software with multiple linear regression analysis techniques. The results of the study indicate that leadership influences employee performance by 0.018 and work culture has a significant effect on employee performance with a result of 0.000. From the results of the analysis simultaneously the variables of leadership and work culture have a significant effect of 0.00 on employee performance variables.

Keywords: Leadership; Work Culture; Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah guna mengetahui pengaruh kepemimpinan serta budaya kerja pada kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang, Penelitian ini menggunakan pendekatan verifikatif dengan menggunakan Random sampling dengan rumus slovin dalam penelitian ini memiliki populasi 111 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 87 orang responden pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. Pengolahan data diperoleh menggunakan *software SPSS 25* dengan Teknik analisis Regresi linear berganda. Pada hasil penelitian mengindikasikan bahwasannya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,018 dan budaya kerja mempengaruhi secara signifikan pada kinerja pegawai dengan hasil 0.000. Dari hasil analisis secara simultan variabel kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh secara signifikan 0.00 terhadap variabel Kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Budaya Kerja; Kinerja

PENDAHULUAN

Era globalisasi ditandai dengan terbentuknya persaingan yang ketat di segala bidang. Manajemen sumber daya manusia yang memaksimalkan kemampuan karyawan melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang merupakan unsur pelaksanaan pemerintah Daerah di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan Sebagian kewenangan daerah di Bidang Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang serta tugas pembantuan yang ditugaskan dari Pemerintah ke Daerah. Menunjukkan bahwa jumlah keseluruhan pegawai negeri sipil (PNS) 111 Orang dan Non PNS 757 orang.

(Juhaeti, 2022) menyatakan kinerja merupakan “hasil kerja dan perilaku yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab “pengukuran kinerja dilakukan untuk menilai berhasil atau tidaknya pencapaian visi dan misi suatu instansi” Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu (Widia Lestari, 2022) Untuk mencapai suatu tujuan dibutuhkan kinerja yang digunakan sebagai proses untuk mencapai tujuan.

Kinerja mengacu pada pekerjaan atau penampilan pekerjaan dapat dilihat dari hasil (Mia Laksimawati, 2023) ditemukan beberapa fenomena berupa Masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal, masih ada pegawai yang kurang tepat waktu dala, menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 1. Pra Penelitian Kinerja

NO	URAIAN	JAWABAN					JUMLAH
		SB	B	CB	KB	SKB	
1	Bekerja dengan ketepatan waktu	1	6	9	9	5	30
2	Menyelesaikan tugas dengan baik	1	11	10	5	2	30
3	Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0	7	8	9	6	30
4	Kerjasama meyelesaikan perkerjaan	3	20	3	3	1	30
5	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target	12	12	3	1	2	30
	Jumlah	17	55	33	27	14	150
	Rata-rata	5,67	18,5	11	9	5	42,86

Sumber: Data penelitian, 2023

Tabel di atas memperlihatkan hasil pra penelitian mengenai kinerja hasilnya adalah responden rata-rata menjawab pada kriteria baik pada kuisioner yang diberikan. Hasil dari tabel diatas meunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab dengan jumlah 30 responden dengan rata-rata 42,86.

Budaya kerja suatu dasar yang terlihat maupun tidak terlihat dalam diri seseorang dipandang dari perspektif nilai, memahami cara bekerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap orang atau kelompok dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Fenomena yang ditemukan dalam penelitian ini adalah komunikasi antara atasan dan bawahan tidak terjalin dengan baik, kurangnya arahan dan bimbingan serta pola kerja yang diprogramkan khusus untuk bawahan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan merupakan variabel yang perlu perhatian tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang ada pada dinas PUPR menggunakan jenis kepemimpinan demokratis. Berdasarkan temuan penelitian-penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa pemimpin berperan dalam mengarahkan perilaku anggota organisasi, tujuannya untuk mencapai kinerja. (Noni Febriyanti, 2022). Ditemukan permasalahan yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang kabupaten karawang Kemampuan kepemimpinan dalam memberikan tugas, waktu, wewenang serta kemampuan menjalin hubungan baik dengan bawahan masih tergolong rendah.

Hasil penelitian (Tutik lestari, 2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya kerja memiliki efek signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Wahyono, 2018) Menunjukkan hasil yang berbeda yaitu terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya *Research Gap* diatas memberikan kesempatan pada peneliti untuk mengajukan hipotesis dengan menghadirkan faktor-faktor yang memiliki pengaruh yang berbeda-beda.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis, menegetahui serta menjabarkan kepemimpinan, budaya kerja dan kinerja pegawai. Dan manfaat penelitian ini agar mampu melihat pengaruh kepemimpinan, Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten karawang.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

(Kartono, Pimpinan dan Kepemimpinan , 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan perilaku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara Edison et al (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahan agar mau bekerja sama untuk berprestasi tujuan tertentu. Senada dengan itu, Suwatno & Priansa (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif pada orang lain untuk melakukan suatu usaha kerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan berencana. Berdasarkan pengertian di atas disintesis bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi bawahannya agar mau bertindak, sehingga mampu memberikan pekerjaan demi mencapai suatu tujuan intansi.

Dibawah ini merupakan dimensi dari kepemimpinan sebagai berikut: Kecerdasan, Kedewasaan, Motivasi, Sikap, Memiliki pengaruh, Pola hubungan yang baik, Sifat, Jabatan, Mampu berinteraksi dan Mampu memberdayakan. dan indikator dari kepemimpinan adalah: Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional.

Budaya Kerja

Menurut (Eriani et al, 2020) budaya kerja adalah perbuatan yang dilandasi oleh nilai-nilai dan cara pandang terhadap kehidupan yang telah mendarah daging dalam kehidupan suatu kelompok atau organisasi. Budaya kerja adalah

kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. (Zebua, 2020)

Menurut (Amalia, 2022) budaya kerja sebagai aspek subjektif dari apa yang terjadi di organisasi mengacu abstraksi seperti nilai dan norma. Dari beberapa pengertian diatas dapat disintesis bahwa budaya kerja merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang setiap rutinitas. Dibawah ini dimensi budaya kerja menurut (Salsabila, 2021) Pengetahuan, Struktur Kerja, kewajiban pegawai, Ide dan Tujuan. Indikator budaya kerja sebagai berikut: Disiplin, Keterbukaan, Saling menghargai dan Kerjasama

Kinerja Pegawai

Yuniati (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tindakan, perilaku, dan hasil yang teruku di mana karyawan terikat atau di mana karyawan terlibat di dalamnya berhubungan dengan tujuan organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Amalini et al (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang sesuai dengan standar pekerjaan dalam periode tertentu. (Fatmasari, 2017)

Menurut Veithzal Rivai dalam (Hendri, Sembiring &Feine, Kiki, 2018) Kinerja merupakan suaru fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memilii derajat tingkat kemampuan tertentu. (Dirgahayu erri, 2021). Dengan demikian setiap pegawai dalam suatu organisasi dituntut untuk emberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja di dalam suatu orgnaisasi dilihat dari pada kinerja pegawainya. Dengan demikian disisntesakan setiap pegawai dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja di dalam suatu orgnaisasi dilihat dari pada kinerja pegawainya. Menurut (Schullar, 2018) dimensi kinerja adalah: Standar, Target, Sasaran dan Kriteria. dan ini merupakan indikator kinerja Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketetapan waktu, kerjasama dan sikap.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah verifikatif kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala likert (Slamet Riyanto, 2020). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, penyebaran kuisioner, dan wawancara. Populasi penelitian terdiri dari 111 orang pegawai dan untuk sampel yang digunakan 87 orang sempel digunakan Random sampling dengan rumus slovin (Sugiyono, metode penelitian kuantitatif, 2019). Pengolahan data diperoleh menggunakan software *SPSS 25* dengan Teknik analisis Regresi linear berganda menggunakan beberapa pengujian diantaranya, pengujian Validitas, realibilitas, regresi, hipotesis, serta pengujian asumsi klasik.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, METODE PENELITIAN KUANTITATIF , 2022) uji validitas adalah tingkat ketepatan dari data yang terjadi dengan objek penelitian

yang diperoleh dan dilaporkan oleh peneliti. Validitas instrument dapat ditetapkan jika koefisien korelasi rhitung melebihi r kritis (0.2108). Pada penelitian ini, pengujian validitas instrument digunakan sebagai pengukuran tiap variabel penelitian dengan hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pengambilan keputusan	0.442	0.361	Valid
melibatkan partisipasi bawahan	0.415	0.361	Valid
Membantu dan memberikan solusi	0.644	0.361	Valid
memotivasi bawahan	0.383	0.361	Valid
Memberikan informasi	0.770	0.361	Valid
Hubungan yang baik	0.556	0.361	Valid
Membuat rencana dengan baik	0.693	0.361	Valid
Melakukan koordinasi bawahan	0.494	0.361	Valid
Menjelaskan tugas dengan baik	0.803	0.361	Valid
Mempunyai inisiatif	0.829	0.361	Valid
Menghargai pendapat	0.695	0.361	Valid
Mengkoreksi kesalahan	0.731	0.361	Valid

Sumber: Data penelitian, 2023

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas keseluruhan indikator kepemimpinan dapat dikatakan valid, sebab seluruh nilai indikator melebihi 0.2108. Tabel berikut menampilkan hasil yang diperoleh dari pengujian validitas data kuesioner dalam kaitannya dengan variable kepemimpinan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kedisiplinan	0.613	0.361	Valid
Hadir tepat waktu	0.675	0.361	Valid
Menyelesaikan tugas	0.664	0.361	Valid
Memakai atribut kerja	0.793	0.361	Valid
Melaksanakan tugas	0.506	0.361	Valid
Mengambil keputusan	0.751	0.361	Valid
Menegur sapa rekan kerja	0.779	0.361	Valid
Menghargai pendapat	0.722	0.361	Valid
Menyelesaikan permasalahan	0.749	0.361	Valid
Bekerjasama	0.735	0.361	Valid
Bekerjasama dengan yang lain	0.800	0.361	Valid
Menerima kontribusi	0.716	0.361	Valid

Sumber: Data penelitian, 2023

Berdasarkan pada data yang disajikan pada tabel di atas, bahwa keseluruhan indikator budaya kerja dapat dikatakan valid, sebab seluruh nilai indikator melebihi 0.2108. Tabel berikut menampilkan hasil yang diperoleh dari pengujian validitas data kuesioner dalam kaitannya dengan variabel kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Mencapai target	0.907	0.361	Valid
Mendapatkan volume kerja	0.815	0.361	Valid
Meminimalkan kesalahan	0.853	0.361	Valid

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Meningkatkan pekerjaan	0.763	0.361	Valid
Kemampuan terbaik	0.854	0.361	Valid
Menyelesaikan pekerjaan	0.864	0.361	Valid
Datang tepat waktu	0.861	0.361	Valid
Pulang sesuai jam yang di tentukan	0.782	0.361	Valid
Bekerja tim	0.814	0.361	Valid
Bekerja dengan baik	0.887	0.361	Valid
Menyelesaikan pekerjaan	0.832	0.361	Valid
Tanggung jawab	0.781	0.361	Valid

Sumber: Data penelitian, 2023

Berdasarkan pada data yang disajikan pada tabel di atas, bahwa keseluruhan indikator kinerja pegawai dapat dikatakan valid, sebab seluruh nilai indikator melebihi 0.2108.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas tersaji dalam tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan	0.885	12	Reliabel
Budaya Kerja	0.892	12	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.952	12	Reliabel

Sumber: Data penelitian, 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, bahwa variabel bebas Kepemimpinan (X_1), Budaya Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) masing-masing bernilai cronbach's alpha melebihi 0.60. Maka hal tersebut mengartikan bahwasanya semua variabel dikatakan reliabel serta dapat dipergunakan dalam analisis berikutnya.

Uji Normalitas

Hasil uji normal P-Plot, diketahui bahwa terdapat beberapa data (titik) yang menyebar pada area sekitar serta terbentuk mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dinyatakan bahwasanya model regresi berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Scatter Plot heteroskedastisitas mengidikasikan tidak adanya tren yang terlihat, dengan beberapa titik data tersebar di atas dan dibawah titik nol pada sumbu Y. Sehingga, dinyatakan bahwasanya tidak ada bukti yang menunjukkan adanya heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Dalam model uji multikolinieritas jika skor pada VIF > 10 dan skor untuk tolerance < 0.10 dengan demikian dinyatakan terkena multikolinieritas dan jika terdapat skor VIF <10 serta skor tolerance > 10 dinyatakan tidak terdapat multikolonieritas. Hasil uji regresi menunjukkan, bahwasanya skor VIF kepemimpinan senilai 5.350 dan skor VIF budaya kerja senilai 5.350, maka dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas kepemimpinan dan budaya kerja, karena kedua skor VIF < 10.

Uji Autokolerasi

Tabel 1. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.901 ^a	0.812	0.808	2.61946	2.100

Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kepemimpinan; Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian, 2023

Hasil dari tabel di atas didapatkan nilai $dL = 1.6046$ dan $dU = 1.6985$, serta $4-dL = 2.3954$ dan $4-dU = 2.3075$. pada hasil penelitian nilai Durbin Watson (d) sebesar 2.100. Maka hasil pengujian menyatakan $dU < d < 4-dU$, artinya di penelitian ini tidak ditemukan autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda bersaji dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	9.042	1.934		
Kepemimpinan	0.230	0.095	0.264	2.411	0.018
Budaya Kerja	0.612	0.102	0.656	6.001	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian, 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, didapatkan persamaan regresi yakni:

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

$$Y = 9.042 + 0.230 + 0.612$$

Dari model di atas, persamaan dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kinerja (X_1) bernilai koefisien 0.230 serta tingkat signifikan bernilai $0.018 > 0.05$. Hal tersebut bermakna bahwasanya koefisien variabel kepemimpinan (X_1) mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Hal ini disebabkan karena kepemimpinan sudah sesuai dengan kinerja pegawai.
2. Budaya Kerja (X_2) bernilai koefisien 0.612 serta tingkat signifikan bernilai $0.00 > 0.05$. Hal tersebut bermakna bahwasanya koefisien variabel budaya kerja (X_2) mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Hal ini disebabkan karena budaya kerja sudah sesuai dengan kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.901 ^a	0.812	0.808	2.61946	2.100

Sumber: Data penelitian, 2023

Sesuai data yang disajikan dalam tabel di atas, pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja pada kinerja pegawai ditentukan sebanyak 0.812 atau 81.2% dilihat dari R Square. sisanya 0.188 atau 18.8% dari varians kinerja pegawai dikaitkan dengan faktor yang tidak teruji pada penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Sesuai dengan tabel 7 di atas, dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.018 pada variabel kepemimpinan yang artinya $0.018 < 0.05$ yang menandakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya pada variabel budaya kerja didapat nilai signifikansinya $0.000 < 0.05$ menandakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang diterima adalah H_a diterima yang mengartikan bahwasanya secara parsial kepemimpinan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dan budaya kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil dari Pengujian F disajikan di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2492.688	2	1246.344	181.642	0.000 ^b
Residual	576.370	84	6.862		
Total	3069.057	86			

Sumber: Data penelitian, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas, nilai signifikan yang didapat sebesar 0.00 atau < 0.05 , maka secara simultan variabel kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil analisis didapat nilai signifikansi sebesar 0.018 pada variabel kepemimpinan yang artinya $0.018 < 0.05$ yang menandakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil analisis didapat variabel budaya kerja didapat nilai signifikansinya $0.000 < 0.05$ menandakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan pada hasil analisis nilai signifikan yang didapat sebesar 0.00 atau < 0.05 , maka secara simultan variabel kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Temuan penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.
2. Budaya Kerja mempengaruhi secara signifikan kinerja pegawai pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.
3. Secara simultan variabel Kepemimpinan dan Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas Mansyur, Y. (2020). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam Pengawasan Rokok Ilegal. *Manajalah ilmiah bijak*.
- Amalia, A. n. (2022). pengaruh kepemimpinan situasional dan budaya kerja terhadap prestasi kerja. *jurnal of management*.
- Astagina, D. d. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XYZ. *e junal manajemen tsm*.
- Dewi Suryani Harahap1)*, H. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio*.

- Dhita Wdia Lupita, N. R. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN kerja tenaga kesehatan studi kasus puskesmas di kecamatan kotabaru karawang. *jurnal manajemen dan bisnis kratif*.
- Dirgahayu Erri, A. P. (2021). pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt malzer global sejahtera jakarta. *jurnal inovasi penelitian*.
- Dr. Wendy Sepmady Hutahaeen, S. M. (2020). *Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.
- E, H. (2019). Pengaruh Promosi Dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Mie Sedap Di Tangerang. *Jurnal ekomomi dan bisnis* .
- Edison, E. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta CV.
- H Ali, I. S. (2022). pengukuran organizational citizenship behavior beban kerja, budaya kerja, dan motivasi studi literatur review. *jurnal ilmu multidisiplin*.
- Juhaeti, S. R. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. AISAN NASMOCO INDUSTRI DI CIKARANG, JAWA BARAT. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*.
- Kamsir. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan Praktik). *Rajawali Press*, edisi 1 cetakan 1 .
- Kartono, D. K. (2017). *Pimpinan dan Kepemimpinan* . Jakarta: Rajawali pers.
- Khair, D. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Jurnal ilmiah magister manajemen*.
- Mia Laksimawati, R. F. (2023). determinasi modal intelektual, ukuran perusahaan, stuktur modal terhadap harga saham dengan kinerja keuangan sebagai intervening. *research paper financial management*.
- Noni Febrianti, B. R. (2022). PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI PEMIMPIN INOVATOR DALAMMEMOTIVASI KINERJAGURU(StudyKasus PadaSDNWarungbambulKarawang). *jurnal mahasiswa manajemen dan akutansi*.
- Novia Ruth Silaen, S. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada .
- Pasaribu, I. M. (2019). pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *manenggio, jurnal ilmiah megister manajemen*.
- Salsabila, R. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *UMKT*.
- Sari & Wahyono. (2014). pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhdap kepuasan kerja karyawan di yogyakarta. *jurnal manajemen dan pelayanan farmasi*.
- Schullar, S. &. (2018). pengaruh kemmapuan kerja dan motivasi estrinsik terhadap kinerja karyawan pada cv pesona Palembang . *jurnal ilmiah ekonomi Global Masa Kini* , 38-46.
- Slamet Riyanto, S. d. (2020). *METODE RISET PENELITIAN KUANTITATIF PENELITIAN DI BIDANG MANAJEMEN, TELNIK, PENDIDIDKAN DAN EKSPERIMEN*. Yogyakarta: Grup penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Sugiyono, P. D. (2019). *metode penelitian kuantitatif*. alfabeta.

- Sugiyono, P. D. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF* . Bandung: ALFABETA, CV .
- Tutik lestari, E. W. (2017). pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *jurnal ekonomi dan kewirausahaan*.
- Wahyono, S. P. (2018). pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhdap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediator. *economic education analysis journal*.
- Widia Lestari, W. P. (2022). EFEKTIVITAS SDM UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PADA PEGAWAI BPR WIBAWA MUKTI JABAR. *jurnal mahasiswa manajemen dan akutansi*.