

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG SURABAYA**

**Raudatul Munawwarah<sup>1)</sup>, Nanik Kustiningsih<sup>2)</sup>,**

**Sri Rahayu<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika

e-mail: [rarasurabaya09@gmail.com](mailto:rarasurabaya09@gmail.com)<sup>1)</sup>, [nanik@stieemahardika.ac.id](mailto:nanik@stieemahardika.ac.id)<sup>2)</sup>,

[rahayu.mahardika@gmail.com](mailto:rahayu.mahardika@gmail.com)<sup>3)</sup>.

## **ABSTRAK**

*Penilaian Kinerja dari suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting mengingat melalui penilaian tersebut dapat diketahui sejauh mana organisasi tersebut mampu menyelesaikan tugas dan fungsinya dengan mengerahkan segenap sumber daya yang dimiliki. Ketika sebuah organisasi mengalami pencapaian kinerja yang baik, maka perlu diketahui variable-variabel apa saja yang melatarbelakangi keberhasilan tersebut. Untuk itu, penulis melakukan penelitian terkait kinerja yang dihubungkan dengan budaya kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja di KPKNL Surabaya. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui apakah budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kinerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai KPKNL Surabaya. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu semua populasi pegawai di KPKNL Surabaya dijadikan sampel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan variabel bebas Budaya organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X3), dan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan simpulan bahwa pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Surabaya secara parsial maupun simultan teruji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan variabel disiplin sebagai variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja.*

**Keywords:** *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, kinerja pegawai.*

## **ABSTRACT**

*Performance assessment of an organization is very important considering that through this assessment it can be seen to what extent the organization is able to complete its duties and functions by mobilizing all the resources it has. When an organization experiences good performance achievement, it is necessary to know what variables are behind this success. For this reason, the authors conducted research related to performance related to work culture,*

*leadership and work discipline at KPKNL Surabaya. The purpose of this research is to analyze and find out whether work culture, leadership, and performance discipline partially or simultaneously affect the performance of KPKNL Surabaya employees. This research uses saturated samples, namely all employee pupulations at KPKNL Surabaya are sampled in this study. The analytical technique used is multiple linear regression with independent variables of organizational culture (X1), leadership (X2), work discipline (X3), and the dependent variable is employee performance (Y).The results showed the conclusion that the influence of organizational culture, leadership and work discipline on employee performance at the Surabaya State Wealth and Auction Service Office (KPKNL) partially and simultaneously tested to have a significant influence on employee performance, with the discipline variable as the variable that has a dominant influence on performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Leadership, Work Discipline, employee performance.*

## I. Pendahuluan

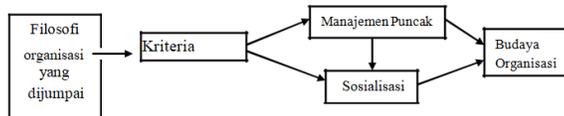
Sebuah organisasi dikategorikan berhasil jika oranisasi tersebut mampu mencapai atau bahkan melebihi target kinerja yang sudah ditetapkan. Inilah sebabnya mengapa sangat penting untuk menilai kinerja organisasi untuk mengidentifikasi elemen-elemen yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

Menurut Waldman (1994) “kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dimana dapat disebutkan bahwa ketika prestasi dari seorang pegawai bagus, diharapkan perilaku dari pegawai tersebut juga bagus”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001) “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan seseorang dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Soeprihantono (1988) mengatakan bahwa “kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang Pegawai selama periode tertentu dan diukur berdasarkan standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Budaya organisasi terdiri dari prinsip-prinsip dan praktik-praktik yang diterima secara luas yang berfungsi untuk mendorong tindakan para anggotanya.

Kerangka kerja berikut ini menggambarkan pembentukan budaya organisasi secara sistematis seperti yang ditunjukkan oleh Robbins (2009: 734):

Gambar 1  
Bagaimana Budaya Terbentuk



Sumber : Robbins (2009)

Robbins menguraikan topik budaya organisasi dengan membahas penciptaan dan pemeliharannya (2009: 734). Apa yang membuat sebuah budaya menjadi unik adalah ideologi pencetusnya. Lebih jauh lagi, kriteria perekrutan akan sangat dipengaruhi oleh

budaya tersebut. Perspektif manajemen tingkat atas menentukan apa yang dianggap sebagai perilaku yang dapat diterima. Internalisasi yang baik akan menentukan sejauh mana keberhasilan sebuah organisasi dapat menanamkan budaya yang dianutnya. Beberapa sosialisasi dapat dijadikan sarana didalam upaya untuk lebih menanamkan budaya organisasi kepada seluruh pegawai.

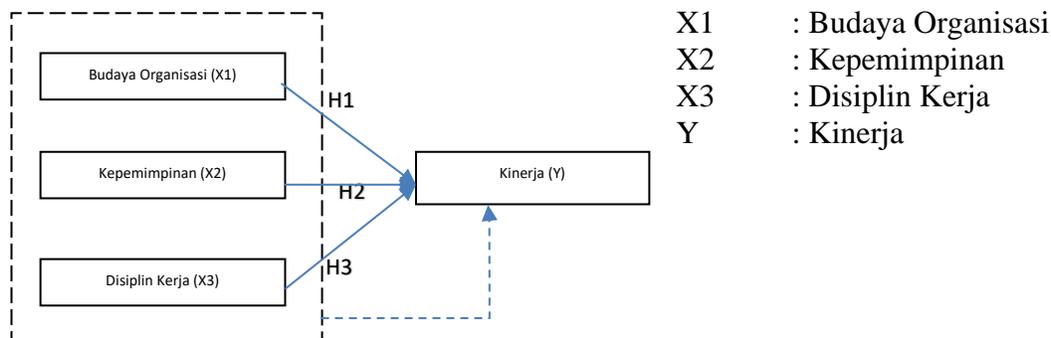
Kepemimpinan didefinisikan oleh Wahyuningsih dkk. (2013) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi anggota kelompok secara sistematis untuk mencapai tujuan bersama, serta kemampuan untuk menjual ide kepada orang lain dan mendapatkan rasa hormat dari mereka, yang pada gilirannya membuat orang lain ingin melakukan apa yang diinginkan oleh pemimpin.

Disiplin kerja menurut Sastrohasiwoyo (2010:25) adalah suatu sikap yang tidak hanya memperhitungkan rasa hormat dan penghargaan serta ketaatan seseorang terhadap peraturan-peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis, tetapi juga kesanggupan untuk menjalankan sanksi-sanksi dan hukuman-hukuman yang telah ditetapkan apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

### Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori diatas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual hubungan antara variabel X1 (Budaya organisasi), X2 (Kepemimpinan), X3 (Disiplin Kerja) dengan Y (Kinerja) yang diperlihatkan dalam gambar dibawah ini:

Gambar 2. Kerangka Konseptual



## II. METODE PENELITIAN

Didalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur, dan analisis yang ada menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Penelitian ini juga dapat disebut sebagai penelitian kausal, karena tujuan utamanya adalah untuk mengidentifikasi hubungan potensial antar variabel.

1. Variabel bebas (X), yang terdiri dari:
  - a. Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)
  - b. Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)
  - c. Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)
2. Variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai.

Survei lapangan, yang mencakup penyebaran kuesioner, dan tinjauan pustaka, yang berfungsi sebagai metode tambahan untuk mengumpulkan data sekunder, digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian ini. Berikut adalah pendekatan yang digunakan. Survey lapangan atau peneliti Mencari informasi yang dibutuhkan dengan turun ke lapangan dan melakukan tinjauan, studi, dan observasi. Mengisi kuesioner untuk mengumpulkan data. Teknik Sampling Jenuh dipilih oleh penulis dalam penelitian ini dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Populasi pegawai di KPKNL Surabaya sebanyak empat puluh lima (45) pegawai dan semua pegawai dijadikan sampel dalam pengisian kuisisioner.

### III. HASIL PENELITIAN

#### a. Uji Validitas

Dengan menggunakan Uji Validitas, kita dapat menentukan seberapa valid kuesioner ini. Untuk memastikan bahwa kuesioner secara akurat mengukur konstruk yang dimaksud, Uji Validitas digunakan. Untuk memastikan validitas, kami akan membandingkan skor item dengan skor konstruk atau variabel secara keseluruhan ( $r_{hitung} > 0,3$ ).

#### b. Uji Reliabilitas

Untuk melihat apakah ada korelasi, yang berarti bahwa reliabilitas adalah indikator seberapa dapat dipercaya suatu alat pengukur; dengan kata lain, ini mengungkapkan seberapa konsisten alat tersebut mengukur gejala yang sama. Kami menggunakan Koefisien Cronbach Alpha sebagai ukuran ketergantungan. Jika nilai Cronbach alpha lebih dari 0.60, maka konstruk atau variabel tersebut dianggap dapat diandalkan.

#### Teknik Analisis

Alih-alih menggunakan analisis kluster-sebuah metode untuk mereduksi data yang melibatkan pengurangan jumlah variabel dengan cara meringkasnya dan kemudian menyusunnya ke dalam kelompok-kelompok dengan atribut-atribut yang ada. Model regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> = Kepemimpinan

X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja

b<sub>i</sub> = Koefisien regresi

e = faktor galat

#### Uji Parsial

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh faktor-faktor independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol menyatakan bahwa faktor-faktor independen (budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja) tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel dependen (kinerja). H1:  $b \neq 0$ , yang berarti faktor-faktor independen (budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja) berpengaruh secara parsial dan positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja), merupakan hipotesis alternatif.

Faktor-faktor ini digunakan untuk mengambil keputusan:

Ho diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

H<sub>1</sub> diterima jika t-hitung > t-tabel pada  $\alpha = 5\%$

**c. Uji Simultan**

Mencari tahu apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama adalah tujuan dari uji F Dengan ketentuan: H<sub>0</sub>=( b<sub>0</sub>=b<sub>1</sub>=b<sub>2</sub>=b<sub>3</sub>=0), Oleh karena itu, tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara kinerja dan kepemimpinan, disiplin, atau budaya perusahaan. H<sub>1</sub> =( b<sub>0</sub>≠b<sub>1</sub>≠b<sub>2</sub>≠b<sub>3</sub>≠0) Jika dilihat secara keseluruhan, variabel-variabel independen memiliki pengaruh yang baik dan signifikan secara statistik terhadap variabel dependen.

**d. Koefisien Determinasi**

Uji ini menganalisis dampak kepemimpinan, disiplin, dan budaya perusahaan terhadap kinerja dengan rumus:

$$Kd = r^2 \times 100\% \text{ (Sarwono,2012:72)}$$

Keterangan:

Kd = Kode koefisien

r<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi

Mengikuti rumus di atas, standar pengambilan keputusan menyatakan bahwa jika nilai R<sup>2</sup> berada di antara nol dan satu, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen semakin meningkat ketika R<sup>2</sup> mendekati satu. Sebaliknya, jika R<sup>2</sup> bernilai kecil, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat kecil.

Validitas dan reliabilitas data responden akan diperiksa di awal. Untuk menguji Validitas data, data jawaban responden masing – masing variable dicari korelasinya terhadap nilai total jawaban tiap responden. Nilai korelasi tersebut tidak boleh lebih kecil dari nilai kritisnya yaitu 0,3 atau 30%. Dari jawaban responden dari pernyataan variable Budaya (X1) didapat korelasi sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Terhadap Variabel X1 (Budaya Kerja)**

Pernyataan X1	R hitung	Rkritis	Keterangan
1	0,486	0,3	Valid
2	0,762	0,3	Valid
3	0,792	0,3	Valid
4	0,849	0,3	Valid
5	0,636	0,3	Valid
6	0,635	0,3	Valid
7	0,85	0,3	Valid
8	0,842	0,3	Valid

*Sumber:Hasil Pengujian Validitas*

Dari tabel di atas diperoleh data bahwa masing – masing jawaban pernyataan semuanya memiliki nilai korelasi melebihi dari nilai kritis 0,3. Jadi semua jawaban atas pernyataan variable X1 dinyatakan Valid. Untuk pernyataan variable X2

**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Terhadap Variabel X2 (Kepemimpinan)**

Pernyataan X2	R hitung	Rkritis	Keterangan
1	<b>0,729</b>	0,3	<b>Valid</b>
2	<b>0,859</b>	0,3	<b>Valid</b>
3	<b>0,908</b>	0,3	<b>Valid</b>
4	<b>0,887</b>	0,3	<b>Valid</b>
5	<b>0,912</b>	0,3	<b>Valid</b>
6	<b>0,82</b>	0,3	<b>Valid</b>
7	<b>0,822</b>	0,3	<b>Valid</b>
8	<b>0,827</b>	0,3	<b>Valid</b>

*Sumber:Hasil Pengujian Validitas*

Dari table di atas didapatkan data bahwa masing – masing jawaban pernyataan semuanya memiliki nilai korelasi melebihi dari nilai kritis 0,3. Jadi semua jawaban atas pertanyaan variable X2 dinyatakan Valid.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Terhadap Variabel X3 (Disiplin Kerja)**

Pernyataan X3	R hitung	Rkritis	Keterangan
1	<b>0,915</b>	0,3	<b>Valid</b>
2	<b>0,637</b>	0,3	<b>Valid</b>
3	<b>0,881</b>	0,3	<b>Valid</b>
4	<b>0,878</b>	0,3	<b>Valid</b>
5	<b>0,937</b>	0,3	<b>Valid</b>
6	<b>0,795</b>	0,3	<b>Valid</b>
7	<b>0,495</b>	0,3	<b>Valid</b>
8	<b>0,704</b>	0,3	<b>Valid</b>

*Sumber:Hasil Pengujian Validitas*

Untuk pernyataan kinerja (Y) korelasinya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Terhadap Variabel Y (Kinerja)**

Pernyataan Y	R hitung	Rkritis	Keterangan
1	0,791	0,3	Valid
2	0,640	0,3	Valid
3	0,651	0,3	Valid
4	0,748	0,3	Valid
5	0,787	0,3	Valid
6	0,835	0,3	Valid
7	0,830	0,3	Valid
8	0,764	0,3	Valid

*Sumber: Hasil Pengujian Validitas*

**Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas Variabel X1, X2, X3 Terhadap Variabel Y**

<i>Data Responden</i>	<i>R hitung</i>	<i>Rkritis</i>	<i>Keterangan</i>
<i>X1-Y</i>	<i>0,665</i>	<i>0,3</i>	<i>Valid</i>
<i>X2-Y</i>	<i>0,655</i>	<i>0,3</i>	<i>Valid</i>
<i>X3-Y</i>	<i>0,784</i>	<i>0,3</i>	<i>Valid</i>

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan korelasi antara variabel X1 dengan Y, Variabel X2 dengan Y dan Variabel X3 dengan Y.

### **Uji Reliabilitas**

Artinya, reliabilitas adalah indikator tentang seberapa dapat dipercayainya suatu alat pengukur; dengan kata lain, ini mengungkapkan seberapa konsisten alat tersebut mengukur gejala yang sama. Koefisien Cronbach Alpha berperan sebagai indikator pengukuran. Uji Reliabilitas untuk menguji konsistensi dari masing – masing jawaban. Nilai alpha dari jawaban responden harus lebih besar dari nilai kritisnya yaitu 0,6.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas Tiap Variabel**

	$\alpha$ hitung	$\alpha$ kritis	Keterangan
Pernyataan X1	0,8401	0,6.	<b>Reliable</b>
Pernyataan X2	0,8672	0,6.	<b>Reliable</b>
Pernyataan X3	0,8273	0,6.	<b>Reliable</b>
Pernyataan Y	0,7750	0,6.	<b>Reliable</b>

*Sumber: Hasil Pengujian Reliabilitas*

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Metode regresi berganda digunakan dengan pengembangan untuk memastikan korelasi antara pernyataan kinerja dan pernyataan masing-masing variabel.:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

$Y_i$  = Kinerja

$X_1$  = Dimensi Budaya

$X_2$  = Dimensi Kepemimpinan

$X_3$  = Dimensi Disiplin

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1 \dots \beta_5$  = Koefisien regresi variable independen

$e$  = Kesalahan

Dalam membuat pendekatan regresi berganda dari data yang diperoleh digunakan fasilitas Data Analysis yang ada dalam Minitab 16. Dari hasil perhitungan regresi menggunakan fasilitas Data Analysis Minitab 16 di dapat

### **Regression Analysis: y versus x1; x2; x3**

The regression equation is

$$y = 0,63 + 0,161 x_1 + 0,228 x_2 + 0,588 x_3$$

### **Uji R<sup>2</sup>**

Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,737, atau 73,7%, mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja; 26,3% lainnya disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak disebutkan dalam ServQual.

### **Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)**

Pengujian ini dilakukan untuk melihat secara parsial apakah Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada karyawan pada KPKNL Surabaya.

**Tabel 7. Hasil Pengujian Signifikansi Pengaruh Parsial**

Variabel	t hitung		t tabel	Kesimpulan	
X1	1,6969399	>	1,30109	Tolak H0	<b>mempengaruhi signifikan</b>
X2	3,2163391	>	1,30109	Tolak H0	<b>mempengaruhi signifikan</b>
X3	5,099643	>	1,30109	Tolak H0	<b>mempengaruhi signifikan</b>

*Sumber: Hasil Pengujian Signifikansi Pengaruh Parsial*

Berdasarkan Tabel diatas diketahui:

- Di KPKNL Surabaya, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung 1.6969399 > t tabel 1.30109).
- Kepemimpinan di KPKNL Surabaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (t hitung 3.2163391 > t tabel 1.30109 (b)).
- Dengan nilai t hitung sebesar 5,099643 > t tabel 1,30109, maka disiplin kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai di KPKNL Surabaya.
- Kinerja pegawai ( $Y$ ) di KPKNL Surabaya sedikit banyak dipengaruhi oleh variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$

### Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk memastikan apakah variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Uji Serempak menggunakan uji Anova, dengan hipotesis seperti dibawah ini:

$$H_0 = \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$$

$$H_i = \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$$

Mengikuti panduan pada tabel F, kami melakukan uji F dengan tingkat kepercayaan 95%.  $F$  hitung 38,36 >  $f$  tabel 2,2126878, seperti yang terlihat pada perhitungan sebelumnya. Berdasarkan hasil temuan, budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja KPKNL Surabaya memiliki peran yang besar dalam menentukan keberhasilan pegawai. Terdapat interaksi yang substansial antara kinerja karyawan dan ketiga faktor independen (budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja). Ketiga faktor tersebut berdampak pada produktivitas karyawan dengan tingkat yang berbeda-beda. Disiplin kerja merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan keberhasilan karyawan, menurut penelitian ini.

#### IV KESIMPULAN

Temuan dari penelitian tentang dampak kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja di KPKNLSurabaya membawa peneliti pada kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang substansial antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Pernyataan bahwa para pekerja berusaha untuk menekankan pelayanan publik di atas kepentingan pribadi atau kelompok secara konsisten menerima tanggapan yang paling baik, membuktikan bahwa hal ini benar adanya.
2. Pimpinan yang selalu melakukan evaluasi prestasi pegawai menjadi gaya kepemimpinan yang secara tidak langsung pimpinan mengarahkan bawahan untuk selalu berprestasi. Oleh karena itu ketika pimpinan dapat mengarahkan agar para bawahan untuk selalu berprestasi maka pekerjaan akan dikerjakan tidak sekedar selesai sesuai target, tapi bahkan melebihi target.
3. Pernyataan bahwa pekerja mengikuti prosedur dan melaksanakan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan memiliki nilai terbaik, yang membuktikan hipotesis ketiga bahwa disiplin di tempat kerja memiliki dampak yang besar terhadap produktivitas. Selain itu, skor tertinggi kedua diberikan kepada pernyataan bahwa saya secara konsisten melakukan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan jabatan dan kewajiban yang diberikan kepada saya.
4. Budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja - membuktikan bahwa faktor-faktor tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja memiliki nilai standardized beta yang paling tinggi.

#### V DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, Agus, 2002, *Penilaian Kinerja Organisasi Publik*, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Gibson, 1985, *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hasan, M. Iqbal, (1999). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensi)*, Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Malayu S.P., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta
- Krisnawida, M., SUNDJOTO, S., & Rahayu, S. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK BANGKALAN*. Jurnal Manajemen Dewantara, 7(3), 62-79.
- Kustiningsih, N., & Hardjanto, S. *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BAGIAN PERAWATAN PABRIK GELAS PT. PHILIPS INDONESIA SURABAYA*.
- Robins, Judge (2008), Terjemahan Diana Angelica, 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Pearson Education.
- Sembel, Kartini dan Alizar, 2002, *Hand Out Analisis Kinerja Organisasi Publik*, Program Magister Administrasi Publik, UGM Yogyakarta.
- Sugiyono, 2007, *Statistika Untuk Penelitian*, CV Alfabeta

- Sundjoto, S. (2017). *The Role of Internal Locus of Control on Intrinsic Motivation and Employee Performance of Ceramic Company in East Java*, 19, 01-17.
- Sundjoto, S. (2023). *Analysis of the Effect of Training, Work Discipline and Leadership on Employee Performance (Study of Security Guards at Surabaya State University)*. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 4(6), 1126-1134.
- Yunarsih, Nani; Rahayu, Sri; Fatoni, Asra; Sustiyono, Agus; Anwar, Tashibul; Sri, Nani; Purwanto, Agus, 2020, *Develop Leadership Style Model For Nurse in Indonesia Hospital*, *Systematic Reviews in Pharmacy* . 2020, Vol. 11 Issue 8, p352-361. 10p