

SOETOMO BUSINESS REVIEW

VOLUME 2

EDITION 3

Page 173 - 187

Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya pabean juanda

Sударso, Sukesi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dr Soetomo Surabaya
soedarso_fair@yahoo.co.id

Abstrak Perkembangan perdagangan internasional baik yang menyangkut kegiatan di bidang impor maupun ekspor akhir-akhir ini mengalami kemajuan yang sangat pesat. Situasi ini mengharuskan bahwa para pegawai yang bekerja di DJBC khususnya pada KPPBC Juanda untuk mengikuti berbagai prosedur dan aturan yang berlaku. Secara literative sampel diperhitungkan minimal 100 responden yang dipilih secara purposive sampling. Setelah data diubah dalam skala interval dengan metode successive interval, data analisa dengan regresi berganda, perbedaan rata-rata dengan populasi dan pengujian rata-rata dua populasi. Hasil, 1) secara parsial variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan pengawasan bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC TMP Juanda, berdasarkan hasil analisis variabel budaya organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar 4,149, variabel kepemimpinan memperoleh nilai t hitung sebesar 2,580 dan variabel pengawasan memperoleh nilai t hitung sebesar 3,366, dimana nilai t tabel sebesar 1,661. 2) secara simultan variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan pengawasan bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC TMP Juanda, berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung pada hitung sebesar 25,759 dan pada taraf signifikansi 0,000, sedangkan nilai f tabel sebesar 2,70 sehingga F hitung $>$ F tabel ($25,759 > 2,70$). 3) Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai KPPBC TMP Juanda. Dibuktikan dengan nilai t hitung terbesar yaitu 4,149 dan nilai signifikansi terendah yaitu 0,000.

Kata kunci: budaya organisasi; kepemimpinan; pengawasan; kinerja pegawai.

Abstract *The development of international trade, both in the field of export and export activities, has recently progressed very rapidly. This situation requires that the employees who work in DJBC, especially KPPBC Juanda, follow the various rules and regulations. In a literative sample, a minimum of 100 respondents were taken into account who were selected by purposive sampling. After the data were converted into scale intervals with the sequential interval method, data analysis with multiple regression, the mean difference with the population and the mean test of two populations. Results, 1) partially the variables of organizational culture, leadership and supervision together have a significant effect on the performance of KPPBC TMP Juanda employees. t table of 1,661. 2) simultaneously the variables of organizational culture, leadership and joint supervision have a significant effect on the performance of KPPBC TMP Juanda employees. $>$ F table ($25,759 > 2.70$). 3) The organizational culture variable has a dominant influence on the employee performance of KPPBC TMP Juanda. Evidenced by the largest t value is 4.149 and the lowest significance value is 0.000*

Keywords: *organizational culture; leadership; supervision; employee performance.*

PENGANTAR

Perkembangan perdagangan internasional baik yang menyangkut kegiatan di bidang impor maupun ekspor akhir-akhir ini mengalami kemajuan yang sangat pesat. Pesatnya kemajuan di bidang tersebut ternyata menuntut diadakannya suatu sistem dan prosedur kepabeanan yang lebih efektif dan efisien serta mampu meningkatkan kelancaran arus barang dan dokumen. Dengan kata lain, masalah birokrasi di bidang kepabeanan yang

berbelit-belit merupakan permasalahan yang nantinya akan semakin tidak populer. Sebagai salah satu perpanjangan tangan dari negara maka Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) merupakan unsur terpenting dalam mewujudkan tugas negara untuk mengatur tentang masalah pajak dan kepabeanan.

Situasi ini mengharuskan bahwa para pegawai yang bekerja di Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) khususnya pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Juanda untuk mengikuti berbagai prosedur dan aturan yang berlaku. Oleh karena itu para pegawai yang bekerja di Direktorat Bea dan Cukai (DJBC) yang dalam hal ini berstatus sebagai pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Keberhasilan suatu organisasi ataupun suatu instansi salah satunya akan dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk itu setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja yang baik maka kinerja instansi juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Setiap instansi pemerintah pasti akan memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor penggerak para pegawai untuk bekerja lebih baik. Budaya organisasi di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Juanda terlihat adanya situasi perbedaan dimana jenjang pendidikan membedakan status dari pegawai itu sendiri. Ada pegawai yang berpendidikan setara dengan Diploma satu dan Strata satu serta Strata dua, perbedaan dari jenjang pendidikan tersebut menjadikan adanya kesan senior dan kewenangan yang lebih baik untuk minta lebih dihargai. Sementara seharusnya dalam sebuah organisasi jenjang pendidikan tidak menjadi tolak ukur mutlak untuk dihormati karena akan lebih baik berorientasi pada kepentingan semua pegawai ditempat bekerja.

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Fachreza et al (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian mengenai budaya organisasi secara langsung terhadap kinerja karyawan juga pernah dilakukan oleh Muis et al (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam melaksanakan tugasnya setiap pegawai wajib memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sebagai wujud kesadaran akan kedudukannya sebagai pelayan masyarakat. Setiap pegawai harus sadar sepenuhnya tentang perlunya membangun citra yang positif tentang kinerja, perilaku dan integritas pegawai. Dalam melayani masyarakat seringkali tidak terhindarkan adanya masukan dalam bentuk kritik, protes, keluhan dan keberatan yang berasal dari masyarakat, rekan sekerja maupun pihak terkait lainnya terhadap kinerja dan perilaku pegawai.

Sejalan dengan motivasi pegawai, pelaksanaan kerja di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Tipe Madya Pabean Juanda mempunyai visi yaitu menjadi Institusi Kepabeanan dan Cukai yang terkemuka di dunia, Misi yaitu memfasilitasi perdagangan dan industri, melindungi perbatasan dan masyarakat Indonesia dari penyelundupan dan perdagangan ilegal dan optimalkan penerimaan negara di sektor Kepabeanan dan Cukai serta mempunyai motto yaitu JUANDA SMART yang berarti Jujur, Amanah dan Adil, Siap Melayani Anda dengan Responsif dan Transparan dan JUANDA GANAS yang berarti Juanda Generasi Berintegritas.

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan serta keterampilan dari seseorang dalam menduduki suatu jabatan dalam menjadi pimpinan pada suatu pekerjaan (Siagian, 2015). Ia mampu mempengaruhi akan perilaku dari orang lain. Terutama perilaku

bawahannya agar mereka mau berpikir serta bertindak sedemikian rupa. Sehingga dengan melalui suatu perilaku yang positif ini bisa memberikan sumbangan yang nyata dalam tujuan pencapaian di organisasi.

Agar suatu perintah efektif dan efisien perlu dilandasi dengan komunikasi yang baik. Meskipun demikian perintah/instruksi tersebut mempunyai kepastian tersebut untuk dilaksanakan, maka perlu adanya kedisiplinan. Karena kedisiplinan adalah suatu alasan mengapa pribadi-pribadi ataupun kelompok mau melaksanakan perintah atasannya dengan sebaik-baiknya. Hal ini berarti tanpa adanya kedisiplinan maka kemungkinan besar perintah tersebut akan terabaikan. Untuk itu, maka setiap pimpinan harus berusaha untuk dapat menciptakan kedisiplinan para pegawai. Demikian juga pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Juanda kepemimpinan seorang pemimpin harus berdasarkan pada nilai-nilai dan peraturan Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

Tidak hanya Budaya Organisasi dan Kepemimpinan yang diperlukan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Juanda untuk meningkatkan kinerja pegawainya, pengawasan juga dilakukan dalam pelaksanaan tugas-tugas pegawai di lingkungan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Juanda. Menurut Busro (2020) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminan siapa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan pengawasan yang dimaksudkan adalah usaha untuk dapat mencegah kemungkinan-kemungkinan dari rencana/instruksi yang telah ditetapkan dan menciptakan kedisiplinan bagi pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Juanda. Dengan pengawasan diharapkan penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dapat diterka sehingga kemungkinan timbulnya kerugian yang besar dapat hilangkan atau setidaknya tidaknya diperkecil. Hal ini berarti bahwa pengawasan yang baik akan dapat lebih diharapkan tujuan yang telah ditetapkan akan dapat tercapai dengan cara yang efektif dan efisien. Tanpa adanya pengawasan yang dilakukan kurang baik akan mendorong pegawai di dalam suatu organisasi untuk melakukan penyimpangan-penyimpangan baik secara sengaja. Sedangkan apabila pengawasan dilakukan dengan baik, maka kemungkinan penyimpangan baik dengan sengaja maupun tidak sengaja akan menipis atau menurun dan terciptanya disiplin yang baik.

Menurut Stoner dalam Indrasari (2017), kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai, namun dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk mengetengahkan tiga faktor yaitu faktor budaya organisasi, faktor kepemimpinan, dan faktor pengawasan. Pemilihan ini di dasarkan pada kenyataan bahwa Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Juanda pada tahun 2019 telah meraih predikat sebagai unit kerja pelayanan berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Kepala Kantor mendapatkan penghargaan sebagai pelopor perubahan pembangunan zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini berusaha menguji apakah Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Juanda? Apakah Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasandan Pelayanan Bea dan Cukai TipeMadya Pabean Juanda? Manakah variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Juanda?

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2004 : 72). Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Juanda. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 206 orang pegawai. Identifikasi populasi yaitu pegawai yang tidak mendekati masa pensiun, pegawai yang berstatus PNS pegawai status PNS Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Juanda dan yang memiliki latar belakang pendidikan minimal SMA sampai dengan jenjang strata S2.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Untuk menentukan jumlah sampel yang diteliti, peneliti menggunakan teknis sampling Purposive sampling adalah salah satu teknik sampling non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Maka dengan kata lain, unit sampel yang dihubungi disesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian atau permasalahan penelitian. Jumlah sampel yang diambil peneliti adalah sebesar 100 pegawai yang ada di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Juanda.

Hipotesis

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Juanda.
2. Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Juanda.
3. Budaya Organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Juanda.

DISKUSI

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variable. Uji validitas item atau butir dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS 20.0. Untuk proses ini, akan digunakan *Uji Korelasi Pearson Product Moment*. Semua item dalam penelitian akan diuji korelasinya dengan skor total variabel. Uji validitas instrument dilakukan dengan melihat nilai *corrected item-total correlation* dibandingkan dengan nilai r pada tabel harus lebih besar.

Untuk sample 100 responden dengan alpha 0,05 ($\alpha=5\%$), didapat r tabel 0,195 (*tabel of critical value of r the pearson product moment correlation coefficiens*).

1. Apabila r hitung lebih besar r tabel (r hitung $>$ r tabel) dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid, dan sebaliknya
2. Apabila (r hitung $<$ r tabel) maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

| Variabel | Pertanyaan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|------------------------|--------------|----------|---------|------------|
| Budaya Organisasi (X1) | Pertanyaan 1 | 0,693 | 0,195 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,857 | 0,195 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,585 | 0,195 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,693 | 0,195 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | 0,857 | 0,195 | Valid |
| Kepemimpinan (X2) | Pertanyaan 6 | 0,886 | 0,195 | Valid |
| | Pertanyaan 7 | 0,811 | 0,195 | Valid |
| | Pertanyaan 8 | 0,533 | 0,195 | Valid |

| | | | | |
|---------------------|---------------|-------|-------|-------|
| | Pertanyaan 9 | 0,886 | 0,195 | Valid |
| | Pertanyaan 10 | 0,811 | 0,195 | Valid |
| Pengawasan (X3) | Pertanyaan 11 | 0,699 | 0,195 | Valid |
| | Pertanyaan 12 | 0,800 | 0,195 | Valid |
| | Pertanyaan 13 | 0,679 | 0,195 | Valid |
| | Pertanyaan 14 | 0,699 | 0,195 | Valid |
| Kinerja pegawai (Y) | Pertanyaan 15 | 0,786 | 0,195 | Valid |
| | Pertanyaan 16 | 0,655 | 0,195 | Valid |
| | Pertanyaan 17 | 0,527 | 0,195 | Valid |
| | Pertanyaan 18 | 0,504 | 0,195 | Valid |

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas item diuji dengan melihat koefisien alpha dengan melakukan *reliability analysis* dengan SPSS ver. 20.00. Akan dilihat nilai *Alpha-Cronbach* untuk reliabilitas keseluruhan item dalam satu variabel. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

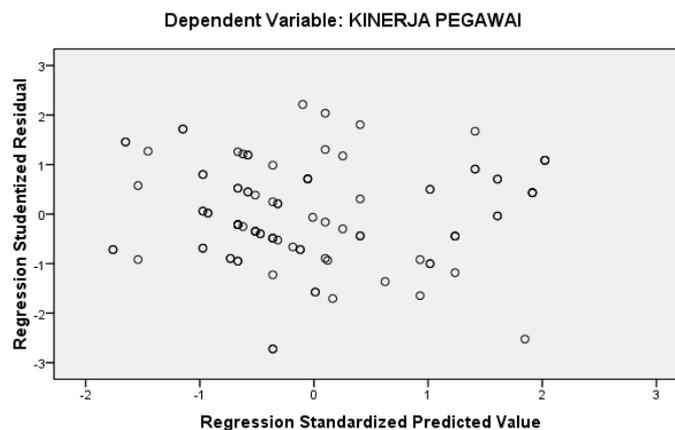
| Variabel | Nilai Alpha | Keterangan |
|------------------------|-------------|------------|
| Budaya Organisasi (X1) | 0,797 | Reliabel |
| Kepemimpinan (X2) | 0,849 | Reliabel |
| Pengawasan (X3) | 0,748 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,638 | Reliabel |

Uji Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji regresi linier berganda perlu uji heteroskedastisitas yaitu digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap/sama, maka hal tersebut disebut homoskedastisitas dan jika residual variansnya tidak sama atau berbeda, disebut sebagai heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat juga digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 20, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi (Hengky Latan, 2012:66).

Gambar 1. Grafik *Scatterplot*



Berdasarkan *Scatterplot* Diagram di atas tidak ditemukan adanya pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) dimana gambar 5.1 di atas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti terjadi *interkorelasi* antara variabel bebas dimana menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat Antara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Gejala multikolinearitas dapat dilihat menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance untuk masing-masing variabel. Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Hengky Latan, 2012:64). Untuk lebih jelasnya, disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

| | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 5.745 | 1.804 | | 3.185 | .002 | | |
| | Budaya Organisasi | .319 | .077 | .360 | 4.149 | .000 | .765 | 1.308 |
| | Kepemimpinan | .186 | .072 | .214 | 2.580 | .011 | .837 | 1.194 |
| | Pengawasan | .371 | .110 | .290 | 3.366 | .001 | .776 | 1.289 |

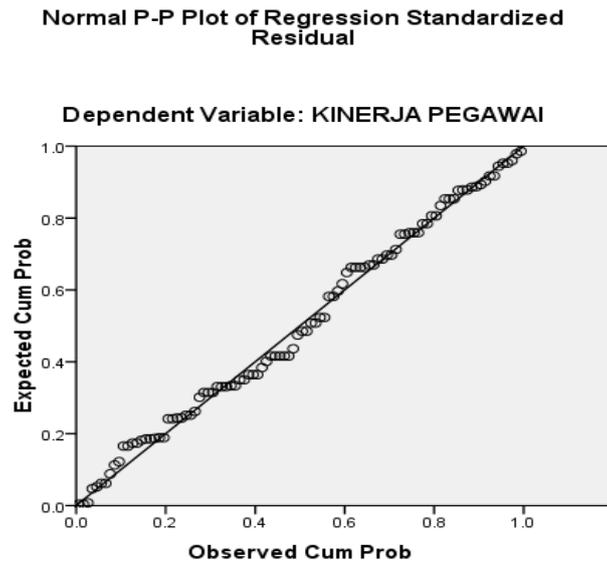
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel 3 hasil uji multikolinearitas variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF pada budaya kerja sebesar 1,308 sedangkan nilai VIF pada kepemimpinan sebesar 1,194 dan nilai VIF pada pengfawasan sebesar 1,289 dimana nilai tersebut < 10 sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Syarat data yang layak untuk diuji adalah data tersebut harus terdistribusi normal, uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dengan menggunakan Program SPSS versi 20 for Windows. Pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat grafik penyebaran data grafik normal probability plot sebagai berikut.

Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot



Berdasarkan gambar 2 di atas tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disepertaran garis diagonal. Suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal yang berarti semua data terdistribusi normal.

Pembuktian dan Pengujian Hipotesis Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara budaya organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan pengawasan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda (Y) dengan SPSS 20.00 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut ini.

Tabel 4. Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | 5.745 | 1.804 | |
| Budaya organisasi | .319 | .077 | .360 |
| Kepemimpinan | .186 | .072 | .214 |
| Pengawasan | .371 | .110 | .290 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,745 + 0,319 X_1 + 0,186 X_2 + 0,371 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat di artikan bahwa:

- Diperoleh nilai sebesar 5,745 merupakan nilai konstanta pada persamaan tersebut yang berarti apabila nilai variabel budaya organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2), pengawasan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda (Y) sebesar 5,745.
- Koefisien regresi pada variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,319 artinya setiap penambahan atau peningkatan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan, maka variabel terikat pada Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda (Y) akan bernilai 0,319 satuan.
- Koefisien regresi pada variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0,186 artinya setiap penambahan atau peningkatan variabel kepemimpinan sebesar satu satuan, maka variabel terikat pada Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda (Y) akan bernilai 0,186 satuan.
- Koefisien regresi pada variabel pengawasan (X_3) sebesar 0,371 artinya setiap penambahan atau peningkatan variabel pengawasan sebesar satu satuan, maka variabel terikat pada Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda (Y) akan bernilai 0,371 satuan.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara variabel-variabel bebas (budaya organisasi, kepemimpinan, dan pengawasan) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda secara parsial dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel pada taraf sig 0,05 (5%) dengan kriteria apabila t hitung > t tabel maka hipotesis diterima, sedangkan apabila t hitung < t tabel maka hipotesis ditolak. Dari analisis SPSS 20.0 diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 5. Uji t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 5.745 | 1.804 | | 3.185 | .002 |
| Budaya Organisasi | .319 | .077 | .360 | 4.149 | .000 |
| Kepemimpinan | .186 | .072 | .214 | 2.580 | .011 |
| Pengawasan | .371 | .110 | .290 | 3.366 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas (budaya organisasi, kepemimpinan, dan pengawasan) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda. Dengan melihat beberapa kriteria yang telah ditetapkan maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

- Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 4,149 dengan nilai sig. sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t tabel pada $df = 100 - 4$ yaitu 96 dengan nilai signifikansi 5% bernilai 1,661. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung > t tabel ($2,490 > 1,661$), berarti bahwa budaya

organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis (H1) yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

- 2) Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 2,580 dengan nilai sig. sebesar 0,011. Nilai tersebut lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t tabel pada $df = 100 - 4$ yaitu 96 dengan nilai signifikansi 5% bernilai 1,9661. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($2,580 > 1,661$), berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis (H2) yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

- 3) Pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 3,366 dengan nilai sig. sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t tabel pada $df = 100 - 4$ yaitu 96 dengan nilai signifikansi 5% bernilai 1,661. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($3,366 > 1,661$), berarti bahwa pelayanan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis (H3) yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen (budaya organisasi, kepemimpinan dan pengawasan) terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda digunakan Uji F. Kriteria yang digunakanyaitu apabila nilai F hitung $>$ F tabel dan signifikansi $<$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen secara signifikan, jika F hitung $<$ F tabel dan signifikansi $>$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen (Ce Gunawan : 2018 : 208). Setelah dilakukan analisis data dengan menggunakan regresi berganda pada SPSS 20.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Uji F

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 145.832 | 3 | 48.611 | 25.759 | .000 ^a |
| | Residual | 181.168 | 96 | 1.887 | | |
| | Total | 327.000 | 99 | | | |

a. Predictors: (Constant), pengawasan, kepemimpinan, budaya organisasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai F hitung pada tabel anova sebesar 25,759 dan pada taraf signifikansi 0,000, sedangkan nilai f tabel dengan $df_{v1} = m - 1$ ($4 - 1 = 3$); $v2 = n - m$ ($100 - 4 = 96$) dimana, $m =$ jumlah variabel; $n =$ jumlah sampel. pada signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 2,70. sehingga F hitung $>$ F tabel ($25,759 > 2,70$) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa variabel independen (budaya organisasi, kepemimpinan dan pengawasan) terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda Dengan demikian **H4 dari penelitian ini dapat diterima** yaitu secara simultan terdapat pengaruh

yang signifikan dari variabel (budaya organisasi, kepemimpinan dan pengawasan) terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 (koefisien determinasi) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (budaya organisasi, kepemimpinan, dan pengawasan) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda setelah dilakukan analisis menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .668 ^a | .446 | .429 | 1.37374 |

a. Predictors: (Constant), pengawasan, kepemimpinan, Budaya organisasi

Berdasarkan tabel 7 di atas nilai *R Square* sebesar 0,446 berarti bahwa peran dan kontribusi semua variabel bebas (budaya organisasi, kepemimpinan, dan pengawasan) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda sebesar 0,446 atau 44,6% sedangkan sisanya sebesar 55,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pengaruh secara Simultan Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di KPP BC TMP Juanda

Kinerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai individu baik secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Potensi sumber daya manusia organisasi yang memiliki kinerja baik, akan menjadi penentu keberhasilan organisasi. Individu akan memiliki kinerja yang baik, apabila memiliki kesadaran dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Dari hasil analisis data, diketahui bahwa budaya organisasi, kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP BC TMP Juanda. Artinya budaya organisasi yang baik seperti taat pada peraturan, terbentuknya kerjasama tim yang solid, didukung kepemimpinan yang mendukung pelaksanaan kerja pegawai dan dilakukan pengawasan, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Budaya organisasi memiliki berbagai macam fungsi di dalam sebuah organisasi dalam mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Hakim (2011), mengemukakan budaya organisasi memiliki fungsi menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lain, menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi, mempermudah penerusan komitmen sehingga mencapai batasan yang lebih luas, membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan apa yang dilakukan karyawan, serta pembentuk peningkat kinerja karyawan.

Selain itu kepemimpinan sebagai suatu kemampuan serta keterampilan dari seseorang dalam menduduki suatu jabatan dalam menjadi pimpinan pada suatu pekerjaan. Ia mampu mempengaruhi akan perilaku dari orang lain. Terutama perilaku bawahannya agar mereka mau berpikir serta bertindak sedemikian rupa. Sehingga dengan melalui suatu perilaku yang positif ini bisa memberikan sumbangan yang nyata dalam tujuan pencapaian di organisasi. Tujuan organisasi akan dapat tercapai, apabila pegawai memiliki kinerja yang baik. Sedangkan menurut Tery (2006:395), mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan

apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pengaruh Secara Parsial Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di KPPBC TMP Juanda

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa hipotesis 1 (H1) yaitu budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 4,149 dengan nilai sig. sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t tabel pada $df = 100 - 4$ yaitu 96 dengan nilai signifikansi 5% bernilai 1,661. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($4,149 > 1,661$). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai KPPBC TMP Juanda dipengaruhi oleh faktor disiplin

Budaya organisasi pegawai perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan prestasi kerja seorang pegawai itu sendiri. Penerapan budaya organisasi dalam organisasi adalah elemen yang sangat penting bagi organisasi, sebab dengan disiplin itu akan memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi, oleh sebab itu organisasi tentu memiliki aturan untuk dipatuhi oleh semua orang yang ada dalam organisasi. Sebab budaya organisasi dalam organisasi itu sangat penting, maka pemerintah pernah menginstruksikan untuk melaksanakan disiplin nasional yang di dalamnya terdapat adanya: budaya tertib, budaya bersih dan budaya kerja pegawai di lingkungan unit kerja masing-masing secara terus-menerus dengan rasa tanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa hipotesis 2 (H2) yaitu budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,580 dengan nilai sig. sebesar 0,011. Nilai tersebut lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t tabel pada $df = 100 - 4$ yaitu 96 dengan nilai signifikansi 5% bernilai 1,9661. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($2,580 > 1,9661$), berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda.

Berdasarkan pembahasan di atas disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja seseorang. Seseorang dengan kelompok orang yang keduanya mempunyai kepentingan dan tujuan yang sama. Dalam hal ini kelompok orang menganggap bahwa seseorang memiliki keahlian dan kelebihan khusus, sehingga seorang tersebut dapat mempengaruhi orang lain. Artinya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan tujuan dari kepemimpinan yaitu membantu orang lain menjadi termotivasi, mempertahankan serta meningkatkan motivasi di dalam diri seseorang, maka pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa hipotesis 3 (H3) yaitu pengawasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 3,366 dengan nilai sig. sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t tabel pada $df = 100 - 4$ yaitu 96 dengan nilai signifikansi 5% bernilai 1,661. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($3,366 > 1,661$), berarti bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda;

Kegiatan pengawasan yang telah dilakukan oleh Pegawai di KPPBC TMP Juanda diantaranya dengan mengevaluasi keberhasilan dan pencapaian tujuan serta target sesuai yang ditetapkan, mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang

mungkin ditemukan, mendidik para pejabat agar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, serta melakukan berbagai alternative solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan tujuan perusahaan. Dari hasil penelitian segala bentuk pengawasan yang telah dilakukan oleh Pegawai Di KPPBC TMP Juanda tersebut mempengaruhi kinerja setiap pegawai.

Budaya Organisasi Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Pegawai di KPPBC TMP Juanda

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa budaya organisasi memiliki nilai t hitung tertinggi sebesar 4,149 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya budaya organisasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dapat berupa ketaatan pegawai terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Seperti kepatuhan dalam penggunaan seragam kerja maupun kepatuhan terkait waktu kerja.

Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar mengenai norma, nilai, sikap, serta keyakinan yang dianut oleh para anggota di dalam sebuah organisasi untuk dapat beradaptasi secara internal maupun eksternal. Di samping itu eksistensi budaya organisasi perlu dipertahankan dalam usaha memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara simultan variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan pengawasan bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda, berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung pada hitung sebesar 25,759 dan pada taraf signifikansi 0,000, sedangkan nilai f tabel sebesar 2,70 sehingga $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($25,759 > 2,70$).
2. Secara parsial variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan pengawasan bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda, berdasarkan hasil analisis variabel budaya organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar 4,149, variabel kepemimpinan memperoleh nilai t hitung sebesar 2,580 dan variabel pengawasan memperoleh nilai t hitung sebesar 3,366, dimana nilai t tabel sebesar 1,661.
3. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda. Dibuktikan dengan nilai t hitung terbesar yaitu 4,149 dan nilai signifikansi terendah yaitu 0,000.

Dari hasil penelitian dan evaluasi, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Aspek budaya organisasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Seluruh pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi serta selalu memperhatikan dan menaati setiap aturan-aturan yang telah berlaku sehingga dapat menjaga kinerja setiap pegawai
2. Aspek Kepemimpinan, Pimpinan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda menjaga dan meningkatkan hubungan anggotanya sehingga setiap permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan tugas pegawai dapat menemukan solusi, serta dapat memberikan motivasi-motivasi kerja pada setiap anggotanya.
3. Aspek Pengawasan, pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda menjaga dan meningkatkan segala bentuk pengawasan yang telah dilakukan karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan kegiatan pengawasan ini dapat dilakukan setiap pegawai.

Untuk peneliti selanjutnya, melihat ketiga variabel dalam ini hanya mempengaruhi sebesar 44,6% terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan

Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Juanda. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambah beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

REFERENSI

- Akila, A. (2017). Pengaruh Insentif Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Vassel Palembang. *Jurnal Ecoment Global*. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.250>
- Amalia, D. (2017). *Pengertian, Fungsi, dan Unsur-Unsur Manajemen*. Wwww.Jurnal.Id.
- Amanda, R. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt Astra International Tbk Waru Pada Bagian Part & Accessories (Depo)the Influence of Supervision for the Employee Performance Through Discipline Working. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(4), 1–8.
- Ariwibowo, O. (2010). Peran budaya organisasi. *Universitas Stuttgart*.
- Azizah, R., Sutrisno, & Wahjuni, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Royal n' Lounge Jember. *Journal of Tourism and Creativity*. <https://doi.org/https://doi.org/10.19184/jtc.v3i1.13905>
- Azwar, S. (2011). Reliabilitas Dan Validitas. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Busro, M. D. (2020). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Effendy, A. A. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Yang Berdampak Pada Produktivitas Karyawan Pada PT OPTIMA MEDIA SINERGI. *Jurnal Ekonomi Efektif*. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i1.3498>
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Fadilah, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Pusat Penelitian Karet Bogor. *Jurnal Manajemen*.
- Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Fauzan, M. O., & Fathiyah, F. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pengawas Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (Pu) Kabupaten Batang Hari Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*. <https://doi.org/10.33087/jmas.v2i2.29>
- Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*.
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Heriyanti, D. (2007). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi. *Universitas Stuttgart*.
- Indrasari, M. (2017a). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017*.
- Indrasari, M. (2017b). The Effect Of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership Style On The Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Teaching In State Community Academy Bojonegoro. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. <https://doi.org/10.25139/sng.v7i1.30>
- Janie, A. D. . (2012). Statistik Deskriptif dan Regresi Linier Berganda dengan SPSS. In *Statistik Deskriptif dan Regresi Linier Berganda dengan SPSS*.
- Kamal, B. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*. 15(01), 61–70.
- Kartono, A. (2013). Modified minimal model for effect of physical exercise on insulin sensitivity and glucose effectiveness in type 2 diabetes and healthy human. *Theory in Biosciences*. <https://doi.org/10.1007/s12064-013-0181-8>

- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. In *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nawawi. (2013). Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. *Nawawi (2013:244) Yang Berjudul Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*.
- Nelfianti, F., Yuniasih, I., & Wibowo, A. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*. <https://doi.org/10.31599/jki.v18i2.202>
- Pandji Anoraga. (2014). Produktivitas Kerja. *Mengembangkan SDM*.
- Purwanto, H. (2015). Pengaruh Faktor - Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Smp Negeri 1 Kota. *Jurnal JIBEKA*.
- Ratnasari, K. C. K. R. T. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Rep, A., Kojo, C., & Pattynama, J. V. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i1.11663>
- Ritawati, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *Ritawati, Agustina*.
- Robins, stephen. p. (2014). Teori Budaya Organisasi. In *Perilaku Organisasi*.
- Saefulah, D. I., Doewes, M., & Purnama, S. K. (2019). The Implementation of Human Resource of the Indonesian Table Tennis Federation (PTMSI) in Cilacap Regency. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v6i5.1065>
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*.
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta : Bumi Aksara*.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). In *Metodelogi Penelitian*.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Ke-26*.
- Suherman, S. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi, Efektivitas Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja: Studi Kausal pada Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNJ*.
- Sukei (2012) 'Faktor-Faktor Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Service PT Auto 2000 di Surabaya', *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), p. 225.
- Sukei (2017) 'ANALISIS KEPUASAN MASYARAKAT PADA KANTOR PELAYANAN PERIZINAN TERPADU (KPPT) KOTA MOJOKERTO', *Ekspektra: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 1(2), pp. 124–137.
- Suwatno, H. & P. D. . (2011). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik & Bisnis. In *Manajemen*.
- Suyono, K. Z., & Nawawinetu, E. D. (2013). Hubungan Antara Faktor Pembentuk Budaya Keselamatan Kerja Dengan Safety Behaviour di PT DOK dan Perkapalan Surabaya Unit Hull Construction. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*.
- Thomas, N. (2018). Culture and Imperialism. In *Anglo-American Imperialism and the Pacific*. <https://doi.org/10.4324/9780203758298-7>
- Wanadri, C., & Astuti, C. D. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Etos Kerja, Independensi Auditor, Integritas Auditor Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Trisakti*. <https://doi.org/10.25105/jat.v2i2.4899>

- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo.
- Willmott, H. (2011). Organizational culture. In *Business Ethics and Continental Philosophy*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781139013338.005>
- Yudiatmaja, F. (2013). Kepemimpinan: Konsep; Teori dan Karakternya. *Media Komunikasi*.