

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MODEL OHIO DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN MAJALENGKA

Rini Novianty, Syarifuddin
Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom
Jalan Telekomunikasi No. 1, Bandung
rininovianty@student.telkomuniversity.ac.id

Abstract

The research conducted by the author was motivated by data on the realization of performance achievements at the Majalengka District Public Works and Spatial Office in achieving the targets set. The purpose of the study was to determine the influence of Ohio's model leadership style and organizational culture on the performance of employees of majalengka county public works and spatial planning. In this study the authors used quantitative methods and descriptive analysis techniques. The respondents used were all employees of the Majalengka District Public Works and Spatial Office and sampling techniques using probability sampling with simple random sampling, with a total of 80 respondents. The results showed that ohio model leadership style was in the category of excellent, while organizational culture variables were in the category of very good, and employee performance in the Majalengka District Public Works and Spatial Office was in the category very good. Ohio's Model Leadership Style and Organizational Culture have a partial and simultaneous effect on Employee Performance in majalengka County Public Works and Spatial Services.

Keywords: *Ohio Model Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian yang dilakukan penulis dilatarbelakangi oleh data realisasi capaian kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka dalam mencapai target yang ditetapkan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan model ohio dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis deskriptif. Responden yang digunakan adalah seluruh karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka dan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan *simple random sampling*, dengan jumlah sebanyak 80 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan model ohio berada pada kategori sangat baik, sedangkan variabel budaya organisasi berada pada kategori sangat baik, dan kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka berada pada kategori sangat baik. Gaya Kepemimpinan Model Ohio dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Model Ohio, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Pembangunan infrastruktur jalan masih menjadi prioritas Kabupaten Majalengka, bukan hanya jalan kabupaten melainkan jembatan serta saluran irigasi yang akan dibangun. Melalui Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang

(PUTR) pemerintah menyiapkan untuk meningkatkan pembangunan jalan, jembatan serta saluran irigasi dan pelebaran jalan, jembatan menuju akses wisata. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Majalengka memiliki peran yang penting dalam membantu

tugas pemerintah Kabupaten Majalengka dalam menjalankan urusan pemerintah yang termasuk pada bidang pekerjaan umum dan tata ruang sebagai kewenangan dan tugas yang diberikan terhadap daerah masing-masing. Selain itu, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang juga berperan dalam meningkatkan perekonomian dan bisnis, dengan memperbaiki bidang infrastruktur jalan. Adanya peningkatan aksesstabilitas serta konektivitas jaringan infrastruktur jalan akan memberikan kelancaran, keselamatan, dan kenyamanan perjalanan wisatawan menuju lokasi wisata. Hal tersebut yang akan memajukan perekonomian dan bisnis di kabupaten majalengka, karena jika memiliki jalan dengan kualitas yang bagus maka akan banyak wisatawan yang berkunjung dengan nyaman dan merasa aman saat berkendara ke tempat wisata.

Agar terciptanya kinerja yang berkualitas, efektif dan efisien maka setiap individu harus memiliki sikap dan perilaku yang profesional saat mengerjakan tanggungjawabnya. Organisasi juga harus bisa mengelola potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia supaya bisa mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi (Bukit, et al 2017:11).

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan terdapat berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dalam organisasi yaitu penerapan gaya kepemimpinan model ohio dan budaya organisasi yang diterapkan. Gaya kepemimpinan model ohio merupakan sebuah upaya dalam melakukan identifikasi mengenai dimensi yang independen dari perilaku pimpinan. Dimensi yang digunakan sebagai perilaku kepemimpinan kemudian disederhakan oleh para karyawan yakni memprakarsai struktur (*Initiating Structure*) dan keramahan (*Consideration*) dalam (Robbins & Judge, 2017:251). Sedangkan, menurut Sutrisno (2018:1-2) berpendapat bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-

keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalahan organisasinya.

Pencapaian kinerja dari tahun 2018-2020 mengalami trend fluktuatif, Adanya penurunan antara lain indikator infrastruktur jalan dan jembatan menandakan bahwa adanya permasalahan yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka. Mengacu pada pemaparan di atas, berikut identifikasi masalah yang peneliti ajukan :

- Bagaimana Gaya Kepemimpinan Model Ohio pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka?
- Bagaimana Budaya Organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka?
- Bagaimana Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka?
- Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Model Ohio dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka secara Parsial dan Simultan?

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela, (2016:9) berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pengelolaan sumber daya manusia sebagai asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:67) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan secara kualitas dan kuantitas. Sedangkan Busro (2018: 89) berpendapat bahwa kinerja adalah sebuah hasil yang dicapai pegawai individu/kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dalam pencapaian visi, misi dan tujuan.

Serta dengan mengikutsertakan kemampuan dan kemandirian dalam mengatasi masalah sesuai batas waktu legal dan sesuai

etika. Kinerja Karyawan adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2016:480).

Gaya Kepemimpinan Model Ohio

Menurut Sunyoto (2013:26) berpendapat Gaya Kepemimpinan Model Ohio adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk menilai tentang perilaku pemimpin dan menentukan seberapa besar pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja dan kepuasan kelompok.

Sedangkan Huseno (2016:7) mengemukakan bahwa ada dua faktor kepemimpinan yang diacu sebagai pemrakarsa struktur, disini pemimpin cenderung mementingkan tujuan organisasi daripada memperhatikan bawahan dan Pertimbangan, pemimpin cenderung lebih kepada kepentingan bawahannya, yang ditunjukkan dengan adanya hubungan yang hangat antara atasan dan bawahannya.

Budaya Organisasi

Menurut Busro (2018:5) Budaya organisasi merupakan presepsi bersama yang dianut oleh setiap anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi, yang akan memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai tersebut mampu membedakan organisasi satu dengan yang lainnya.

Sedangkan Sedarmayanti (2017:56) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang dimiliki organisasi, dan terlihat serta dipaparkan dengan cara yang sederhana, budaya ialah sesuatu yang sering kita lakukan di suatu tempat.

Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiono (2019:95) kerangka berpikir yang baik mampu memberikan penjelasan secara teoritis hubungungan pada setiap variable yang akan diteliti. Hubungan variabel independen dan dependen butuh penjelasan secara teoritis. Keterkaitan hubungan dijadikan sebagai paradigma penelitian. Yang mana paradigma ini didasarkan pada kerangka berpikir.

Kasmir (2016: 208-210) mengemukakan ada enam dimensi untuk mengukur kinerja karyawan :

1. Kualitas (Mutu)
2. Kuantitas (Jumlah)
3. Waktu (Jangka Waktu)
4. Penekanan Biaya
5. Pengawasan

Menurut Sunyoto (2013:26) ada dua dimensi Gaya Kepemimpinan Model Ohio yaitu :

1. Pemrakarsa Struktur
2. Pertimbangan

Menurut Robbins & Judge (2017: 355-356) didapatkan dimensi-dimensi budaya organisasi yaitu :

1. Profesional
2. Integritas
3. Kerja Tim
4. Inovasi
5. Berorientasi pada pelanggan

Berdasarkan teori yang dijadikan referensi, bisa ditarik kesimpulan suatu kerangka pemikiran yang menggambarkan penelitian ini, yakni :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal, serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression Analysis*). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka yang berjumlah 102 orang. Berdasarkan hasil dari perhitungan sampel, maka diperoleh hasil dengan angka 81, namun kuesioner yang kembali hanya berjumlah 80.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* dengan *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2019: 129) "*Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota)

populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel". *Simple Random Sampling* merupakan Teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa melihat staratanya (Sugiyono, 2019: 129).

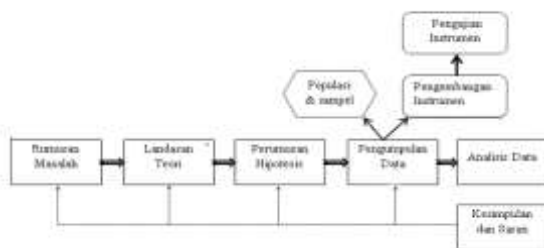
Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer berupa hasil penyebaran kuesioner dan wawancara yang telah dijawab dan diisi oleh Kepala Dinas serta karyawan ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka. Sedangkan, data sekunder didapatkan melalui skripsi terdahulu, jurnal, buku, dan dokumen yang berisikan data yang relevan bagi penelitian.

Teknis Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis yakni analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang meliputi (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji t ,Uji f dan Uji koefisien determinasi.

Tahapan Penelitian

Proses yang dilakukan peneliti dalam melakukan penelitian kuantitatif ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 Proses Penelitian Kuantitatif
Sumber: Sugiyono (2019: 58)

Hasil Penelitian

Tanggapan Responden mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan Model Ohio

Variabel Gaya Kepemimpinan Model Ohio (X1) termasuk kedalam kategori sangat baik dengan nilai persentase sebesar 86%. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka telah melaksanakan dimensi-dimensi gaya kepemimpinan model ohio dengan baik.

Tanggapan Responden mengenai Variabel Budaya Organisasi

Variabel Budaya Organisasi (X2) termasuk kedalam kategori sangat baik dengan nilai persentase sebesar 86,5%. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka telah melaksanakan dimensi-dimensi budaya organisasi dengan baik.

Tanggapan Responden mengenai Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan (Y) termasuk kedalam kategori sangat baik dengan nilai persentase sebesar 86,79%. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka telah melaksanakan dimensi-dimensi kinerja karyawan dengan baik.

Uji Normalitas

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

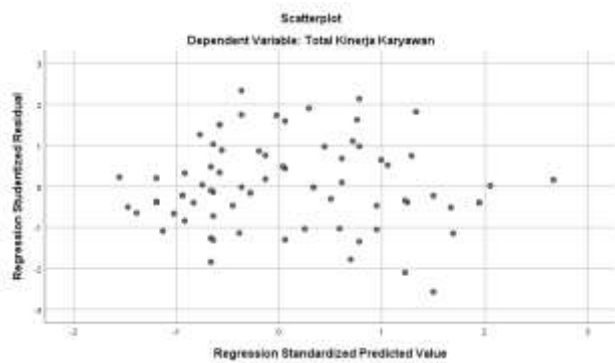
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71855308
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.003
	Negative	-.082
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan pada tabel 1 di atas, menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,200 artinya nilai Asymp.sig (2-tailed) yang dihasilkan lebih besar dari nilai signifikansinya 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel residual berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan pada tabel 2 gambar di atas tidak membentuk pola yang jelas atau titik-titik mengalami penyebaran diatas angka nol dan di bawah angka nol yang tida beraturan pada sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,310	3,276	1,316	,192
	Total Gaya Kepemimpinan	,792	,107	,638	,7439
	Total Budaya Organisasi	,243	,076	,273	3,181

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 4 di atas, dapat dirumuskan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,310 + 0,792 X_1 + 0,243 X_2$$

Yang dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) adalah 0,4310. Artinya jika nilai Gaya Kepemimpinan Model Ohio (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka akan bernilai 0,4310.
2. Nilai koefisien regresi (X_1) bersifat positif sebesar 0,792 yang berarti bahwa gaya kepemimpinan model ohio (X_1) memiliki hubungan searah dengan Kinerja Karyawan (Y) dan setiap penambahan satu poin gaya kepemimpinan model ohio (X_1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka sebesar 0,792.
3. Nilai koefisien regresi (X_2) bersifat positif sebesar 0,243 yang berarti bahwa budaya organisasi (X_2) memiliki hubungan searah dengan Kinerja Karyawan (Y) dan setiap penambahan satu poin budaya organisasi (X_2), akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka sebesar 0,243.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif/searah antara variabel gaya kepemimpinan model ohio dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan model ohio dan budaya organisasi ditingkatkan maka variabel kinerja karyawan pun akan meningkat.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,310	3,276	1,316	,192					
	Total Gaya Kepemimpinan	,792	,107	,638	,7439	,000	,837	,647	,436	2,145
	Total Budaya Organisasi	,243	,076	,273	3,181	,002	,739	,341	,186	2,145

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 3 di atas, nilai *tolerance* pada variabel Gaya Kepemimpinan Model Ohio (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,466 yang berarti $0,466 > 0,1$ dan dapat diketahui untuk nilai VIF sebesar 2,145 yang berarti $2,145 < 10$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji T (Parsial)

Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.310	3.276		1.316	.192
	Total Gaya Kepemimpinan	.792	.107	.638	7.439	.000
	Total Budaya Organisasi	.243	.076	.273	3.181	.002

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.858 ^a	.736	.729	1.74073	.736	107.294	2	77	.000

a. Predictors: (Constant), Total Budaya Organisasi, Total Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 5 di atas, hasil dari uji t dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan model ohio (X_1) memiliki Thitung (7.439) > Ttabel (1,99167) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan model ohio (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel budaya organisasi (X_2) memiliki Thitung (3.181) > Ttabel (1,99167) dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, maka H_0 di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 7 di atas, menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,858 dan R square (R^2) adalah 0,736. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan model ohio dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien determinasi (KD) dengan perhitungan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,736 \times 100\% \\
 &= 73,6\%
 \end{aligned}$$

hasil dari nilai koefisien determinasi (KD) diatas menunjukkan bahwa 73,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan model ohio dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Uji F (Simultan)

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	650.229	2	325.115	107.294	.00
	Residual	233.321	77	3.030		
	Total	883.550	79			

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total Budaya Organisasi, Total Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan pada tabel 6 di atas, dapat dilihat Fhitung adalah 107.294 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu Fhitung > Ftabel ($107.294 > 3.12$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya gaya kepemimpinan model ohio dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Model Ohio dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka", maka hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa Gaya Kepemimpinan Model Ohio pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa Budaya Organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka sudah termasuk dalam kategori sangat baik.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka sudah termasuk dalam kategori sangat baik.
4. Gaya Kepemimpinan Model Ohio dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja

Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka.

Saran

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan di atas, ada beberapa saran yang ingin disampaikan supaya dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan:

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tanggapan responden untuk seluruh pernyataan tentang variabel gaya kepemimpinan model ohio yang memiliki persentase paling rendah yakni pada indicator "pimpinan mampu membentuk jaringan komunikasi secara eksternal dengan baik". Disarankan agar pemimpin memanfaatkan media sosial untuk komunikasi secara eksternal dan meningkatkan kompetensi komunikasi eksekutif melalui pelatihan.
2. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tanggapan responden untuk seluruh pernyataan tentang variabel budaya organisasi yang memiliki persentase terendah yakni "Saya mampu bersikap inovatif dalam melakukan sebuah pekerjaan". Disarankan agar pemimpin membuat kebijakan untuk memberikan penghargaan yang dapat meningkatkan karyawan untuk berinovasi dan meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan.
3. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tanggapan responden untuk seluruh pernyataan tentang variabel kinerja karyawan yang memiliki persentase terendah yakni "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target". Hal ini terjadi karena adanya faktor alam yang tidak mendukung pekerjaan yang sedang dilakukan. Disarankan agar organisasi meningkatkan kompetensi karyawan dan melengkapi fasilitas kerja.

Daftar Pustaka

Alfredo, J., & Cahyadi, L. (2020). PERSEPSI Etika Profesi Auditor Eksternal Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Esa Unggul. *JCA of Economics and Business*, 1(01).

Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai (Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan dan Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja)*. Malang: Media Nusa Creative.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Mangkunegara, A. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).