



KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN SUKOHARJO

EMPLOYEE PERFORMANCE IN VIEW OF LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE AND DISCIPLINE OF THE INDUSTRY AND MANPOWER OFFICE OF SUKOHARJO REGENCY

Tri Sekar Sari¹, Ida Aryati Dyah Purnomo Wulan², Raisa Aribatul Hamidah³

¹⁻³Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta, Indonesia

*Co Author: tsekar146@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan setiap instansi dalam mencapai tujuannya tidak terhindar dari tingkah laku anggota baik secara individu maupun kelompok. Target dari eksplorasi ini ialah mendapati pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo. Data yang dipakai diperoleh melalui studi kepustakaan dan penyebaran kuisioner, dimana data utama berasal dari sebaran kuisioner dan pelengkap data diperoleh dari literatur ilmiah. Metode eksplorasi ini menerapkan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Populasinya berjumlah 52 orang pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo, dan sampel yang digunakan diambil dari seluruh populasi. Hasil penelitian dapat dilihat dengan mentransformasikan data pada SPSS versi 26. Eksplorasi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo.

Kata kunci: Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

The success of any institution in achieving its goals cannot be separated from the behavior of its members, both individual and collective. The purpose of this study is to determine the impact of leadership, organizational culture and work discipline on employee performance of the Sukoharjo Regency Industry and Manpower Service. The data used were obtained through literature studies and questionnaire distribution, where the main data came from the distribution of questionnaires and complementary data were obtained from scientific literature. This exploration method applies a quantitative descriptive research design. The population consisted of 52 employees of the Industry and Manpower Service of Sukoharjo Regency and the sample used was taken from the entire population. The results of this study can be seen from the data processing in SPSS version 26. The study shows that leadership has a positive but not significant impact on employee performance and significant effect of the Sukoharjo Regency Industry and Manpower Service.

Keywords: Leadership; Organizational Culture; Work Discipline; Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari tindakan individu dan kolektif para anggotanya. Seringkali instansi hanya menuntut kinerja terbaik dari karyawannya, tanpa memperhatikan hal-hal mendasar peningkat kinerja seperti kepemimpinan, budaya organisasi, serta disiplin kerja.

Kinerja pegawai ialah salah satu elemen kunci yang berpengaruh terhadap perkembangan sebuah organisasi atau instansi. Prestasi dicapai oleh seseorang yang melakukan suatu tugas sesuai standar yang ditetapkan dan dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, komitmen, dan waktu yang diberikan (Widodo *et al.*, 2023). Menurut Asy *et al.*, (2021) kinerja pegawai atau prestasi kerja ialah



unsur terpenting upaya suatu organisasi guna menuju tujuan dan dijadikan sebagai ukuran ringkas, kuantitas dan kualitas dalam suatu organisasi. Berhasil tidaknya tujuan suatu lembaga tergantung pada kepemimpinannya. Sebab pemimpin adalah orang yang menggerakkan dan membimbing organisasi untuk mencapai tujuannya. Pemimpin harus mampu membuat pengikutnya mau bekerja sama dalam menjalankan program kegiatan (Yuliana, 2022). Menurut Muhammad *et al.*, (2021) sebagai seorang pemimpin harus dapat bertanggung jawab atas seluruhnya yang berhubungan dengan organisasi atau lembaga yang dipimpinnya.

Faktor lain yang memengaruhi perilaku karyawan adalah sistem dalam organisasi itu sendiri, dalam hal ini budaya organisasi yang melingkupinya. Kehadiran budaya yang kuat berpotensi meningkatkan kinerja dan keberhasilan suatu organisasi atau instansi secara keseluruhan (Widodo *et al.*, 2023). Menurut Oktavia & Fernos, (2023) supaya diterima dengan baik di lingkungan kerja suatu organisasi, setiap karyawan harus memahami budaya perusahaan yang sedang diterapkan supaya mengerti hal yang tidak diperbolehkan serta yang diperbolehkan.

Kepemimpinan, budaya organisasi, serta disiplin kerja ialah tiga aspek utama yang saling terkait dalam menentukan kinerja pegawai. Disiplin pegawai masih menjadi penghambat kinerja suatu organisasi atau instansi pemerintah dalam operasional sehari-hari (Syahputra *et al.*, 2020) Maharani *et al.*, (2022) mengemukakan bahwa, alternatif lain untuk meningkatkan disiplin adalah dengan pembagian kerja yang lengkap, hingga ke tingkat karyawan paling bawah, dan setiap orang akan mengetahui apa tugasnya, bagaimana mereka harus melaksanakannya, dan kapan pekerjaan dimulai dan kapan akan berakhir.

KAJIAN TEORI

Kinerja Pegawai

Khaeruman *et al.*, (2021) mengemukakan bahwa, kinerja ialah suatu produk yang diraih individu yang melakukan kewajiban yang diberikan untuknya, dimana ia membutuhkan keterampilan, pengalaman, integritas, serta waktu. Menurut Syamsuriansyah & Chairunnisah, (2021) Kinerja mencakup kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas, yakni dari aspek jumlah (kuantitatif) serta kualitas hasil kerja. Kinerja ialah suatu hal yang dikerjakan berdasarkan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk meraih sebuah tujuan yang dilakukan berkelompok ataupun individu (Afandi, 2018). Kinerja dapat diukur dengan kuantitas kerja, kualitas, kesetiaan, kemampuan dan hasil yang dicapai (Hari, 2015)

Kepemimpinan

Menurut Hutahaean, (2021) kepemimpinan ialah kecakapan yang melekat pada individu untuk mengarahkan serta memengaruhi cara berpikir dan sikap individu guna mencapai tujuan. Menurut Setiana, (2022) kepemimpinan adalah cara terbaik untuk menggabungkan semua upaya dalam organisasi agar mencapai tujuan bersama secara optimal. Menurut Heri, (2017) keberadaan pemimpin menjadi barisan perjuangan dan berjalan paling depan.

Indikator kepemimpinan:

- a. Pengambilan keputusan
- b. Kemampuan memotivasi
- c. Kemampuan komunikasi
- d. Pengendalian emosi
- e. Hubungan kemanusiaan.

Budaya Organisasi

Menurut (Mahmudah, 2019) Budaya organisasi ialah tata nilai, norma, serta asumsi bersama yang dipatuhi oleh seluruh kelompok suatu organisasi. (Suwatno & Priansa, 2018) mengemukakan



bahwa, budaya organisasi adalah rutinitas tertentu yang dilaksanakan berulang kali oleh para pegawai, memang tidak terdapat sanksi yang tegas dalam pelanggaran yang terjadi akan tetapi oleh secara moral peran organisasi telah menyetujui bahwa kebiasaan itu adalah kebiasaan yang wajib dipatuhi. Budaya Organisasi menurut (Tuala, 2021) ialah pola asumsi dasar yang berkaitan dengan kepercayaan, nilai dan tingkah laku.

Indikator budaya organisasi:

- a. Pengembangan inovasi
- b. Orientsi hasil
- c. Orientasi tim
- d. Orientasi tugas
- e. Orientasi individu

Didiplin Kerja

Menurut Asir, (2022) disiplin kerja ialah kesadaran untuk mematuhi regulasi serta siap menerima konsekuensi apabila melanggar. Menurut Agustini, (2019) disiplin kerja adalah sikap mengikuti ajaran serta norma yang terdapat pada suatu organisasi atau instansi pemerintah guna meningkatkan tekad pegawai mencapai tujuannya. Disiplin menurut (Hadi et al., 2018) dijelaskan sebagai suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan yang berlaku.

Indikator disiplin kerja:

- a. Tingkat kehadiran
- b. Ketaatan pada atasan
- c. Kepekaan bekerja
- d. Taat peraturan
- e. Tanggungjawab.

METODOLOGI PENELITIAN

Penyatuan sampel menggunakan metode kepustakaan dan kuisioner, data yang diimplementasikan Data primer dan sekunder diperoleh dari responden dengan mengisi kuesioner dan data primer diperoleh dari studi literatur. Survei dilakukan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo, Gedung Menara Wijaya, Jl Jendral Sudirman No. 199, Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan teknik sampling jenuh (registrasi). Pada teknik ini seluruh populasi menjadi sampel (Sugiyono, 2019: 124). Populasi pekerja dinas dengan jumlah 52 individu dijadikan sampel penelitian.

PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
N	52
Test Statistic	0.74
Asymp.Sig. (2-tailed)	0.200 ^c

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Nilai statistik uji *Kolmogorov-Smirnov* yakni 0,74 dengan signifikansi asimtotik bernilai 0,200 menyatakan bahwa H_0 diterima dan data terdistribusi normal.



Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,625	1.600	tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,806	1.236	tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin kerja	0,696	1.438	tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Hasil riset dari eksplorasi ini menunjukkan nilai toleransi semua variabel lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, konteks tersebut memaparkan bahwasannya tidak adanya masalah multikolinearitas pada regresi model ini, konteks tersebut bermakna syarat analisis regresi terpenuhi secara sempurna.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.863	1.534		1.214	.231
	X1_TOTAL	.001	.074	.001	.008	.994
	X2_TOTAL	.025	.068	.060	.374	.710
	X3_TOTAL	-.054	.074	-.125	-.728	.470

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Hasil riset dari eksplorasi ini menunjukkan nilai p-value yang diperoleh dari uji heteroskedastisitas lebih besar dari 0,05, mengindikasikan bahwa tidak ditemukan adanya heteroskedastisitas. Sehingga model regresi yang dihasilkan dapat dianggap valid dan dapat digunakan untuk melakukan inferensi statistik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Estimasi Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	4.288	2.43
X1_TOTAL	0.161	0.118
X2_TOTAL	0.294	0.107
X3_TOTAL	0.333	0.117

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Melihat tabel 4 bisa dibuat hasil persamaan regresi, yakni:

$$Y = 4.288 + 0,161 X_1 + 0,294 X_2 + 0,333 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut, didefinisikan bahwa:



- a. Konstanta (a) = 4.288

Model regresi diatas memperlihatkan bahwa angka konstanta (a) 4.288. Angka ini menunjukkan pengaruh yang sejalan bagi variabel independen dengan dependen, artinya Ketika variabel kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) konstan atau sama dengan nol (0), maka variabel kinerja pegawai sebesar 4.288, sehingga menyatakan hasil yang positif

- b. Koefisien variabel kepemimpinan (b_1) = 0,161

Bilamana variabel Jika budaya organisasi dan disiplin kerja konstan atau sama dengan nol (0), maka setiap penambahan satu satuan variabel kepemimpinan sebesar 0,161 akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan. Dengan demikian, variabel kepemimpinan berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

- c. Koefisien variabel budaya organisasi (b_2) = 0,294

Bilamana variabel kepemimpinan serta disiplin kerja Jika variabel budaya organisasi konstan atau sama dengan nol (0), maka penambahan 0,294 pada variabel budaya organisasi dapat meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti variabel budaya organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

- d. Koefisien variabel disiplin kerja (b_3) = 0,333

Bilamana variabel kepemimpinan serta budaya organisasi Jika variabel disiplin kerja konstan atau sama dengan nol (0), maka setiap penambahan 0,333 poin dari variabel disiplin kerja akan meningkatkan nilai variabel produktivitas kerja. Dengan demikian, variabel disiplin kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 5. Hasil Regresi Uji F

ANOVA ^A							
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	keterangan
1	Regression	133.709	3	44.57	13.756	.000 ^b	signifikan
	Residual	155.522	48	3.24			
	Total	289.231	51				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Hasil dari tabel Anova diperoleh hasil F_{hitung} senilai 13.756, sementara nilai F_{tabel} 2,79. Jadi, $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menyatakan bahwa H_a diterima sedangkan H_0 ditolak.

Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	sig	Ket
kepemimpinan	1.368	2.010	0,178	H_0 diterima
budaya organisasi	2.740	2.010	0,009	H_0 ditolak
disiplin kerja	2.852	2.010	0,006	H_0 ditolak

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Keputusan:

- a. Berdasarkan angka perhitungan diatas ditemukan bahwasannya variabel kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} (1.368) $\leq t_{tabel}$ (2.010) dan signifikansi $0,178 \geq 0,05$, maka dapat



disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Konteks tersebut disebabkan karena SOP yang ada sudah sesuai dan juga pegawai yang ada dikantor sudah memiliki banyak pengalaman atau dengan kata lain, siapapun pemimpinnya tidak berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

- b. Sedangkan temuan perhitungan pada variabel budaya organisasi diperoleh hasil nilai thitung (2740) \geq tabel (2010) dengan signifikansi $0,009 \leq 0,05$ sehingga kesimpulannya H_a bisa diterima dan H_0 tertolak. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Makna nya, kinerja pegawai akan semakin tinggi jika budaya organisasi semakin kuat
- c. Selain itu temuan perhitungan variabel disiplin kerja Hasil dari nilai t-hitung (2,852) \geq t-tabel (2,010), selisih signifikansi $0,006 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dampak penting pada kinerja. Hal ini timbul karena dengan adanya sanksi saat pegawai melanggar aturan dan dengan sadar mereka menjadi taat membuat kinerja mereka semakin baik.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R square	Adjusted R square
0,680 ^a	0,462	0,429

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Temuan dari perkiraan regresi bisa diterangkan bahwasannya koefisien determinasi (adjusted R^2) yang dihasilkan senilai 0,429 atau 42,9%. Hasil ini memperlihatkan bahwa 42,9% kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo dipengaruhi oleh variabel independen berupa kepemimpinan, budaya organisasi serta disiplin kerja, sementara sisanya 58,1% memperlihatkan variabel yang sekarang tidak dikaji pada riset kali ini, misalnya lingkungan kerja, motivasi, reward punishment dan sebagainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasar pada temuan dari riset yang telah diimplementasikan, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya:

1. Hasil uji F
Hasil eksplorasi Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, organisasi serta kedisiplinan
2. Hasil Uji t:
 - a. Pengaruh positif dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Energi Kabupaten Sukoharjo tidak signifikan
 - b. Budaya kerja di Dinas Perindustrian dan Energi Kabupaten Sukoharjo berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
 - c. Disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan industri dan Tenaga Kabupaten Sukoharjo.
3. Berlandaskan analisis koefisien determinasi (R^2), diterima nilai sebesar 0,429 atau 42,9%. Hal ini menandakan bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja berkontribusi sebesar 42,9% dalam menjelaskan operasional pegawai Dinas Perindustrian



dan Ketenagakerjaan Kabupaten Sukoharjo. Sementara 57,1% dipengaruhi oleh factor eksternal yang tidak dibahas

Saran

1. Diharapkan agar kepemimpinan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo lebih ditingkatkan lagi supaya kinerja para pegawai bisa lebih baik misalnya dengan cara pemimpin lebih aktif dalam berinteraksi, mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman serta mampu menerima kritik dan saran dari bawahannya.
2. Kantor Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo diharapkan mampu mempertahankan komitmen dari setiap pegawai, Dengan adanya perubahan budaya organisasi yang terjadi, mampu menyeimbangkan visi misi yang telah ada sehingga dapat benar-benar diterapkan dengan baik oleh seluruh pegawai. Selain itu hendaknya instansi meningkatkan pula kedisiplinan kerja, baik dari proses sampai hasil yang akan dicapai, serta menjalankan segala aturan yang berlaku.
3. Peneliti berikutnya bisa mengeksplorasi aspek lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti imlementasi teknologi, lingkungan kerja, penghargaan, dan aspek lainnya yang berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *manajemen sumber daya manusia lanjutan*. madenatera.
- Asir, M. (2022). *sumber daya manusia manajemen* (Issue June).
- Asy, A., Hakim, A. A., & Hamid, N. (2021). *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal pengaruh publick servuce motivation dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai*. 2(2), 52–64.
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 1*, 391.
- Hari, S. (2015). *budaya organisasi dan kinerja*. yogyakarta.
- Heri, E. (2017). buku kepemimpinan dengan spirit technopra. In *Jurnal Sains dan Seni ITS* (Vol. 6, Issue 1). surabaya.
- Hutahaean, D. W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan* (pp. 1–130).
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Muhammad, R., Ahmad, F., & Mustaking. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 7(1), 63–77.
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005.



- Rahmawati, R., Oktora, K., Ratnasari, S.L., Ramadania, R., Darma, D.C. Is it true that Lombok deserves to be a halal tourist destination in the world? A perception of domestic tourists. *Geojournal of Tourism and Geosites*, 2021, 34(1), pp. 94–101.
- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Susanti, E.N., Ismanto, W., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2020). An Experience of tourism development: How is the strategy? *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2020, 11(7), pp. 1877-1886.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S.L., Mahadi, N., Nordin, N.A., Darma, D.C. (2022). Ethical Work Climate, Social Trust, and Decision-Making in Malaysian Public Administration: The Case of MECD Malaysia. *Croatian and Comparative Public Administration*, 2022, 22(2), pp. 289–312.
- Setyaningrum, R.P., Ratnasari, S.L., Soelistya, D., ...Desembrianita, E., Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*. 2024, 11(1), 2348718.
- Setiana, adi robith. (2022). manajemen sumber daya manusia. In *sdm* (pp. 1–26).
- Sugiyono. (2019). *metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan R&D*.
- Suwatno, & Priansa. (2018). *manajemen SDM* (alfabeta). bandung.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117.
- Syamsuriansyah, & Chairunnisah, R. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Tuala, R. (2021). *budaya organisasi dan kepemimpinan*. pusaka media.



- Widodo, R., Sudarwati, & Istiatin. (2023). *kinerja karyawan dilihat dari disiplin kerja,teknolohi informasi,budaya organisasi dan work environment(study on dukcapil service,klaten)*. 4(3), 1695–1704.
- Yuliana. (2022). pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor camat gandus kota palembang. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 7(1), 1–8.