



## BAGAIMANA BUDAYA KERJA BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KABUPATEN GARUT

Yusuf Hermawan<sup>1</sup>; Nurbudiwati<sup>2</sup>; Iwan Setiawan<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Ilmu Administrasi Negara Universitas Garut  
[yusuf.hermawan@fisip.uniga.ac.id](mailto:yusuf.hermawan@fisip.uniga.ac.id)

<sup>2</sup> Ilmu Administrasi Negara Universitas Garut  
[nurbudiwati@fisip.uniga.ac.id](mailto:nurbudiwati@fisip.uniga.ac.id)

### Abstrak

*The background of this study is the phenomenon of low employee performance caused by work culture that is not yet optimal in the Regional Coordinator of Education in Karangpawitan District, Garut Regency. The purpose of this study is to find data and information regarding the magnitude of the influence of work culture on employee performance in the Regional Coordinator for Education in the Karangpawitan District, Garut Regency. Its purpose is to increase knowledge in the field of State Administration, especially regarding work culture and employee performance. This research uses descriptive survey method. The author took the location of the study in the Regional Education Coordinator in Karangpawitan District, Garut Regency, involving employees and principals in the Karangpawitan District Education Sector Coordinator in Garut Regency with a total sample of 48 respondents, using proportional employee sampling techniques. From the results of data analysis states that the responses of respondents to the implementation of the average workforce choose alternative answers to good criteria. While the respondents' responses to the average employee performance variable chose alternative answers to good criteria. The results of data processing with quantitative analysis, the Spearman correlation coefficient is 0.5526, the t-test is 5.6040 and the t-table is 1.67866. So the proposed hypothesis is accepted, or there is an influence of work culture on employee performance in the Regional Coordinator in the Field of Education in Karangpawitan District, Garut Regency in Karangpawitan District, Garut Regency because of  $t\text{-count} > t\text{-table}$ . With a coefficient of determination (influence) of 31%.*

**Keywords:** *Work Culture and Work Performance*

## 1 Pendahuluan

Pentingnya pembangunan pendidikan mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain pernyataan dalam pembukaan UUD 1945 bahwa: "Pemerintah RI melindungi segenap bangsa Indonesia dan mencerdaskan kehidupan bangsa berdasarkan kemerdekaan". Selanjutnya arti penting pembangunan pendidikan dan kebudayaan merupakan amanat konstitusi, seperti pada pasal 28c, ayat 1 UUD 1945 bahwa setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasar, mendapat pendidikan, dan manfaat iptek demi meningkatkan kualitas hidupnya dan kesejahteraan". Selanjutnya dinyatakan pada pasal 31, pemerintah wajib

memajukan pendidikan, mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan, ketakwaan, akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Mengacu pada UU no 17 th 2007 tentang tema RPJPN 2005-2025, menyelaraskan tentang tema dan fokus pembangunan pendidikan nasional jangka panjang(RPPNJP) 2005-2025 membagi empat tahap perencanaan jangka menengah pembangunan pendidikan(RPPJMN) sebagai berikut:

- a. Tahap 2005-2009 periode pertama, peningkatan kapasitas satuan pendidikan, sebagai penyelenggaraan dan perluasan pendidikan dan modernisasi penyelenggaraan proses pembelajaran,
- b. Tahap periode kedua 2010-2014,pemerintah mendorong penguatan layanan,
- c. Periode ketiga 2015-2019, pembangunan pendidikan menyiapkan manusia indonesia untuk memiliki daya saing regional.

Agar terjadi efektifitas, efisiensi dan relevansi dalam pembangunan pendidikan nasional jangka panjang (RPPNJP) antara kegiatan pekerjaan dengan program yang dirancang maka diperlukan peranan sumber daya manusia yang baik yang akan menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Seperti yang dikemukakan oleh Rudiansyah & Nurdiaman, (2015) bahwa unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Manusia adalah perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011). Dengan demikian sumberdaya manusia dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam hal ini sumberdaya manusia dituntut untuk memiliki kinerja yang maksimal, agar dapat mencapai tujuan organisasi (Dipang, 2013).

Kinerja pegawai yang maksimal akan menghasilkan pencapaian tujuan organisasi yang direncanakan. Sesuai dengan uraian diatas menurut Widodo, (2015) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Novie Susanti Suseno et al., 2017).

Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut yang merupakan salah satu pelaksana dalam penyelenggaraan teknis pendidikan di Kabupaten Garut yang mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :Tugas Pokok Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan yaitu melaksanakan sebagian tugas dinas diwilayah kerjanya (memimpin, mengendalikan dan mengkoordinasikan).

Fungsi Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan, terdiri dari:

1. Melaksanakan tugas teknis operasional bidang pendidikan diwilayah kerja kecamatan, meliputi; pengendalian program, penyelenggaraan PAUD, SD, dan NonFormal- orang dewasa.
2. Melaksanakan tugas teknis fungsional bidang pendidikan diwilayah kerja kecamatan/Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan.
3. Mengkoordinasikan tugas-tugas dinasdalam penyelenggaraan SMP, SMA, SMK,
4. Memberi dukungan penyelenggaraan kegiatan pendidikan SLB,
5. Menyelenggarakan teknis administratif, meliputi umum, perlengkapan, keuangan, dan kepegawaian,
6. Mengevaluasi Penyelenggaraan teknis operasional, fungsional, administratif
7. Melaporkan penyelenggaraan teknis operasional, fungsional dan administratif

Untuk meningkatkan tugas pokok dan fungsi sebagaimana diuraikan diatas yang ditetapkan daam Peraturan Bupati Garut Nomor 78 Tahun 2016 tentang tugas, fungsi dan tata kerja coordinator wilayah dan dinas dan badan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Garut maka langkah dalam pencapaiannya adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai di Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Karangpawitan. Sebab dengan meningkatnya kinerja pegawai akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal yang sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan dalam tugas pokok dan fungsi Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Karangpawitan.

Namun berdasarkan pengamatan penulis pada Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut belum bisa menjadi barometer dalam pencapaian kinerja yang tinggi. Hal ini terlihat dari belum tercapainya target kerja yang sudah ditetapkan. Peneliti memperhatikan masih banyak permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Karangpawitan.

Pertama prestasi kerja pegawai di Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Karangpawitan belum seluruhnya mendapatkan penilaian baik. Berdasarkan data prestasi kerja di dapat beberapa hasil nilai kerja pegawai kurang maksimal. Dari 93 orang hanya 50% yang mendapatkan nilai baik, selanjutnya 20% mendapatkan nilai sedang dan 30% mendapatkan nilai buruk. Hal ini terlihat bahwa sebagian pegawai belum bekerja secara maksimal. Kemudian permasalahan kinerja pegawai yang terjadi di Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan kecamatan Karangpawitan yaitu sebagian pegawai belum kompeten dalam mengelola organisasi sehingga pengelolaan dan pendistribusian seperti sarana prasarana ke Sekolah Dasar di wilayah kerja Kecamatan sering terdapat kendala dalam teknis maupun data.

Dalam hal ini Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan seharusnya memiliki pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi agar tugas pokok dan fungsi Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Karangpawitan dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ada. Permasalahan kinerja pegawai yang terjadi di Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Karangpawitan disinyalir oleh budaya kerja yang belum dilaksanakan dengan baik. Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, begitupun budaya kerja di Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut. Hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing (Debby & Kania, 2019; Hamdani & Ramdhani, 2019).

Budaya kerja yang penulis amati di Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Karangpawitan yaitu pimpinan organisasi dalam hal ini Kepala Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan selalu senantiasa melakukan pengawasan bagi pegawai dalam melaksanakan peraturan-peraturan yang ada di organisasi (Ulumudin, 2013; Ramdhani et al., 2017) . Namun kenyataan dilapangan banyak pegawai yang tidak mematuhi aturan-aturan yang dibuat oleh Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan dimana aturan tersebut merupakan wujud penerapan budaya kerja yang berlaku di Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut (Ulumudin, 2012).

Banyaknya aturan kerja yang dilanggar oleh pegawai seperti tidak hadir, datang terlambat, pulang lebih awal, dan tidak mengikuti apel pagi/sore terjadi sebanyak 66 kasus. Berdasarkan observasi pada bulan Desember 2016 terjadi pelanggaran pegawai dengan kasus pegawai tidak hadir

sebanyak tujuh kasus, orang tersebut lima diantaranya pegawai laki-laki dan dua orang pegawai perempuan, mereka adalah yang sudah berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS), kemudian terdapat 15 kasus pegawai yang datang terlambat, rata-rata pegawai datang terlambat hingga mencapai 30 menit. Selanjutnya 24 kasus pegawai yang pulang lebih awal dari jadwal pulang yang sudah ditetapkan, dan terdapat 20 kasus pegawai yang tidak mengikuti apel pagi/sore. Hal ini disebabkan pegawai yang pulang lebih awal dan datang terlambat sehingga tidak mengikuti apel pagi/sore.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang kurang baik seperti permasalahan di Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Karangpawitan membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Pembenahannya juga dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien (Zulkifli, 2017).

## **2 Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan teknik survey. Metode penelitian ini dilakukan untuk dapat mengungkapkan permasalahan, mengkaji dan menganalisis variabel yang menjadi focus penelitian dengan menghimpun data dan mempelajari serta melaporkan yang terjadi pada saat penelitian. Serta penelitian ini mengkaji hubungan dengan pemaparan variabel-variabel atau hubungan antara dua variabel (Sugiyono, 2010).

Metode survei deskriptif adalah penelitian yang datanya diambil dari sampel. Sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis dan psikologis, tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang yang meliputi pengumpulan data, analisis dan menginterpretasikan arti data tersebut (Iskandar, 2017). Di dalam penelitian ini, peneliti ingin menguji besarnya Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.

## **3 Hasil dan Implikasi**

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai korelasi sebesar 0,5526 memiliki makna bahwa Budaya Kerja memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai secara positif. Hal ini memiliki implikasi bahwa semakin baik budaya kerja dalam sebuah organisasi, akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, di Kecamatan Karangpawitan, diharapkan pimpinan terus menumbuhkan budaya kerja yang positif, sehingga dapat terus meningkatkan kinerja pegawainya khususnya dalam hal pelayanan kepada masyarakat sebagai fungsi dari Kecamatan.

#### a. Kaidah Keputusan

Dari rekapitulasi hasil uji hipotesis tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kaidah keputusannya adalah  $H_0$  ditolak karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ .  $H_0$  ditolak artinya  $H_0$  menerima  $H_1$ . Maka terdapat hubungan antara pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.

#### b. Sifat Hubungan

Sifat hubungan antara variabel (X) budaya kerja dengan variabel (Y) kinerja pegawai adalah positif, artinya dilihat pada nilai  $r_s$  tidak ada tanda negatif (-). Maka semakin tinggi nilai X semakin tinggi pula nilai Y dan sebaliknya semakin turun nilai X maka semakin turun pula nilai Y.

#### c. Determiasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai dipergunakan rumus determinan dengan persentase sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,5562^2 \times 100\%$$

$$KD = 31\%$$

Artinya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai sebesar 31%. Itu artinya pengolahan data yang penulis lakukan terbukti dengan hasil nilai persentase dari determinasi tersebut.

#### d. Epsilon ( $\epsilon$ )

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor lain terhadap kinerja pegawai yang tidak penulis teliti, dipergunakan rumus epsilon dengan persentase sebagai berikut:

$$\epsilon = 100\% - KD$$

$$\epsilon = 100\% - 31\%$$

$$\epsilon = 69\%$$

## 4 Kesimpulan

- Berdasarkan hasil rekapitulasi kriteria item pada variable budaya kerja yang dilakukan di Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut memperoleh hasil dari tanggapan responden berada pada criteria baik yaitu dengan hasil persentase sebesar 68,39%. Yang indikatornya dengan nilai tertinggi terdapat pada item 8 yaitu Pegawai senantiasa menghargai komitmen dalam bekerja, sedangkan Indikator dengan nilai terendah terdapat pada item 5 yaitu: Peraturan atau tata tertib di fahami dengan jelas.
- Berdasarkan hasil rekapitulasi kriteria item pada variable kinerja pegawai di Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut, hasil tanggapan responden berada pada criteria baik dengan persentase sebesar 68,2%. Yang indikatornya dengan nilai tertinggi terdapat pada item 3 yaitu: Pelayanan yang di berikan oleh pegawai sangat memuaskan, sedangkan indicator dengan nilai terendah terdapat pada item 9 yaitu: Bantuan menyelesaikan pekerjaan yang bersifat Kelompok.
- Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis dengan ketentuan tingkat kesalahan  $\alpha = 0,1$  diperoleh  $t_{hitung} = 5,604 > t_{tabel} = 1,679$  sehingga kaidah keputusannya adalah  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  artinya ada pengaruh cukup besar antara variable budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.
- Besarnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai cukup baik, dengan besaran pengaruh 31% sedangkan 69% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak penulis teliti. Faktor lain yang tidak penulis teliti diantaranya administrasi, motivasi, pendidikan dan pelatihan, kebijakan, pengawasan.
- Temuan masalah dalam variable Budaya Kerja adalah Pegawai kurang memahami Peraturan, kurangnya disiplin dan kurangnya evaluasi terhadap pegawai, sedangkan temuan masalah

dalam Variable Kinerja pegawai adalah kurangnya saling membantu atau kerjasama antar pegawai, kurang disiplin dan jumlah pelayanan/jasa belum tercapai target yang di tetapkan.

## 5 Rekomendasi

Berdasarkan temuan masalah maka peneliti menyarankan sebagai berikut :

1. Untuk mengatasi masalah pada variable budaya kerja yaitu
  - a. Kurang memahinya peraturan maka disarankan Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Karangpawitan melakukan sosialisasi atau bimtek terkait peraturan bekerja.
  - b. Terkait kurangnya disiplin maka disarankan Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Karangpawitan agar melakukan, sanksi bagi yang kurang disiplin dan penghargaan bagi yang disiplin, jadilah contoh yang baik untuk pegawai,ciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan ajak pegawai berkomunikasi.
  - c. Terkait Kurangnya Evaluasi maka di sarankan Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Karangpaitan untuk melakukan evaluasi kinerja pegawai secara berkala dan intensif.
2. Untuk mengatasi masalah pada variabel kinerja pegawai yaitu
  - a. Kurangnya kerja sama/saling membantu sesama pegawai disarankan agar menciptakan suasana bekerja yang nyaman dan tetap lakukan komunikasi baik terhadap pimpinan maupun sesama pegawai lainnya.
  - b. Terkait kurangnya disiplin maka disarankan Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Karangpawitan agar melakukan, sanksi bagi yang kurang disiplin dan penghargaan bagi yang disiplin, jadilah contoh yang baik untuk pegawai,ciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan ajak pegawai berkomunikasi.
  - c. Pelayanan belum maksimal disarankan Koodinator Bidang Pendidikan Kecamatan Karangpawitan Untuk melakukan atau memberikan motivasi, pendidikan, pelatihan, kebijakan dan pengawasan terhadap pegawai sehingga pelayana dapat peningkat dan sesuai dengan target pelayanan.
3. Diharapkan pada peneliti berikutnya dapat menambah jumlah sampel yang akan di jadikan responden, sehingga akang menghasilkan data yang lebih berkembang dan bervariasi dengan memperoleh hasil yang baik.

## Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada pihak-pihak yang berkontribusi dalam penulisan jurnal artikel ini diantaranya: Bapak Dr. Yusuf Hermawan, Drs, M.Si sebagai pembimbing 1. Bapak H. Muchtar, Drs., M.Si sebagai pembimbing 2. Bapak/Ibu dosen FISIF UNIGA beserta staf. Kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan dan motivasi. Istri dan anak tercinta yang senantiasa menemani, mendukung, dan memotivasi.

## Daftar Pustaka

- Akbar, G. G. (2010). Pengaruh Implementasi Kebijakan Mutasi Pegawai dan Sistem Insentif Penghasilan Pegawai terhadap Motivasi Kerja Pegawai dalam Peningkatkan Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 2(2), 15–19.
- Debby, S. R. Y. P., & Kania, I. (2019). Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Tiket Kereta Api di Stasiun Bandung. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 9(1), 21–28.
- Dipang, L. (2013). Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Hamdani, N. A., & Ramdhani, A. (2019). *Teori Organisasi*. Karima.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Iskandar, J. (2017). *Metode Penelitian. Cet ke -17 Puspaga*.
- Kuriawan, W. A., Alamanda, D. T., Ramdhani, A., & Akbar, G. G. (2019). Modul Praktika Komputer II. Universitas Garut.
- Novie Susanti Suseno, Salamah, U., Pundenswari, P., & Ainissyifa, H. (2017). The Implementation of Human Resources Development Policy to Increase Employee's Performance. *Medwell Journals*, 11, 966.
- Ramdhani, A., Ali Ramdhani, M., & Ainisyifa, H. (2017). Conceptual Framework of Corporate Culture Influenced on Employees Commitment to Organization. *International Business Management*, 11(3), 826–830. <https://doi.org/10.36478/ibm.2017.826.830>
- Ramdhani, A., Kuriawan, W. A., Alamanda, D. T., & Akbar, G. G. (2018). Modul Praktika Komputer I. Universitas Garut.
- Rudiansyah, U., & Nurdiaman, M. (2015). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Peningkatan Pelayanan Di Perusahaan Daerah Air Minum ( Pdam ). *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 06(01), 1–10.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit CV. Alfabeta.
- Ulumudin, A. (2012). Pengaruh Koordinasi Terhadap Manajemen Proyek Untuk Mewujudkan Efektivitas Pelaksanaan Proyek Bina Marga Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 03(01), 1–4.
- Ulumudin, A. (2013). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 04(01), 6–11.
- Widodo. (2015). *Manajemen Kinerja*.

Zulkifli, Z. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Dan Persepsi Masyarakat Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Kantor Urusan Agama Kecamatan Aluh Aluh Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(2). <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i2.101>