

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN
PARTISIPATIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIRA SHOPPING CENTRE BALUNG JEMBER**

Daftar Penulis: Fuad Zulfikar Isman¹, Sudarsih^{2*}, Susanti Prasetyaningtiyas³, Supriyadi⁴,
Nurhayati⁵

1. Jurusan Manajemen: **Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
Jln. Kalimantan no. 37, Jember 68131, Indonesia**
2. Jurusan Manajemen: **Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
Jln. Kalimantan no. 37, Jember 68131, Indonesia**
3. Jurusan Manajemen: **Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
Jln. Kalimantan no. 37, Jember 68131, Indonesia**
4. Jurusan Produksi Pertanian: **Politeknik Negeri Jember
Jln. Mastrip no. 164, Jember 68101, Indonesia**
5. Jurusan Manajemen: **Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
Jln. Kalimantan no. 37, Jember 68131, Indonesia**

*Corresponding author: sudarsih.feb@unej.ac.id

Abstract

In order to strengthen the manpower of a company, the company itself needs to manage its employees in such a way as to develop professionalism and be able to achieve the expected quality of employee performance. Work performance is the result of qualitative and or quantitative work carried out by employees in accordance with their responsibilities. Creating a decent work performance helps the company to achieve its goal. Several things that can be done involve creating organizational culture that suits the employees' condition, applying participative leadership towards employees and work discipline which conforms the rules. This research has independents variables, includes organizational culture, participative leadership, and work discipline. Meanwhile the dependent variable is work performance. The goal of this research is to examine and analyze the influence of organizational culture, participative leadership and work discipline towards work performance of the employee of DIRA Shopping Centre Balung Jember. Population of this research are 150 employees and the sampling method is cluster random sampling. It is used when the population seems to be wide and there are groups which look the same, but are actually different internally. There are 110 employees that are taken as sample of this research. The data analysis method that is used is multiple linear regression. The result of this research shows that organizational culture, participative leadership and work discipline significantly influences the work performance of the employees of DIRA Shopping Centre Balung Jember.

Keywords: *Organizational Culture, Participative leadership, Work Discipline*

Abstrak

Untuk memperkuat tenaga kerja, setiap perusahaan harus mengelola karyawannya sedemikian rupa sehingga mengembangkan profesionalisme dan mencapai kinerja karyawan yang sesuai. Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitatif yang mampu dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Terciptanya kinerja karyawan yang baik dapat mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan diantaranya yaitu menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan keadaan karyawannya, perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap karyawan serta adanya disiplin kerja karyawan yang sesuai dengan ketentuan. Penelitian ini memiliki variabel bebas diantaranya yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan partisipatif, dan disiplin kerja. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan partisipatif, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan DIRA Shopping Centre Balung Jember. Populasi pada penelitian ini yaitu 150 karyawan, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu cluster random sampling yaitu teknik sampling yang diterapkan ketika populasi yang akan diteliti luas dan didapati kelompok-kelompok yang nampak seragam namun secara internal tetap berbeda dimana sampel yang diambil dilakukan secara acak tiap bagian. Total 110 karyawan yang dijadikan sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DIRA Shopping Centre Balung Jember.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Pendahuluan

Dalam kehidupan sehari – hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008:5). Dalam mencapai target, setiap organisasi membutuhkan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya (Simamora, 2006:4). Untuk itu sumber daya manusia sebagai aset organisasi perlu dilakukan pengelolaan (manajemen) dengan baik. Sumber daya manusia yang sudah dikelola dengan baik akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau pada perusahaan disebut kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2012:9) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sinambela (2012:5) mengungkapkan bahwa, “kinerja pegawai atau karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”. Terciptanya kinerja yang baik dalam perusahaan, mampu mempermudah perusahaan untuk mewujudkan visi dan misinya. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan yang telah ditetapkan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan. Peningkatan kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, namun pada penelitian ini hanya difokuskan pada tiga faktor yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja. Budaya organisasi merupakan konsep tuntunan organisasi atau perusahaan yang artinya budaya organisasi bisa menjadi sebuah norma dan nilai yang dianut oleh seluruh anggota organisasi yang nantinya dapat mempengaruhi cara mereka dalam bekerja, berperilaku dan beraktivitas. Budaya setiap organisasi berbeda-beda, ada organisasi yang memiliki budaya

kuat dan ada yang memiliki budaya lemah. Namun sayangnya, budaya yang ada dalam perusahaan sadar atau tidak selama ini tampak begitu banyak karyawan yang tidak bekerja sepenuhnya, ada pengangguran tidak terlihat, ada yang kurang bertanggung jawab, kurang disiplin, kurang terampil, tidak memiliki inisiatif, menunggu perintah dari atasan, kreativitas terhalang, kurang energik, kurang produktif, dan akhirnya kurang layanan pada masyarakat (Alma, 2009:69). Dalam penelitian yang dilakukan oleh D Satriadi (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam organisasi ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai sebagai bawahan (Mulyadi dan Rivai, 2009:7). Gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan perlu mendapat perhatian dari manajer, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan dan memiliki motivasi yang tinggi sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Thoha (2010:42) mengungkapkan bahwa dengan menggunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Hal ini dipertegas oleh Robbins (2007:432), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ratna Kusumawati (2008) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pemimpin memiliki peran penting dalam menegakkan kedisiplinan karyawannya. Disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189). Faktor penunjang kinerja karyawan tentunya adalah disiplin kerja. Masasti dan Ismiyanti (2015:12) menyatakan bahwa pelaksanaan disiplin kerja yang baik dan benar akan meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Menurut Sinambela (2012:239), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Disiplin kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja seseorang tersebut, (Sinambela, 2012: 237). Disiplin yang baik merupakan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan serta mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif dari sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Salma Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020), Muhamad Ekhsan (2019) dan Mutia Arda (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

DIRA Shopping Centre Balung Jember adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang bisnis kuliner, market dan pariwisata. Setelah sebelumnya terkenal dengan tempat wisata DIRA Kencong dan DIRA Ambulu, DIRA grup mengembangkan lagi bisnisnya dengan membangun DIRA Shopping Centre Balung. DIRA Balung diresmikan oleh bupati Jember, yaitu tepatnya tanggal 17 Januari 2020. Karena DIRA grup memiliki visi megembangkan perekonomian daerah, dengan dibangunnya DIRA Shopping Centre Balung ini akan menjadi pusat masyarakat Balung dan sekitarnya untuk mencari pekerjaan dengan menjadi tenaga kerja untuk DIRA Shopping Centre Balung, dan juga dapat memberikan manfaat dengan menyerap produk-produk lokal masyarakat Balung dan sekitarnya.

Realitas yang terjadi pada DIRA Shopping Centre Balung seperti kurangnya pendidikan, kurang menguasai teknologi, kurangnya pelatihan dan tetap berada dilingkungan yang itu-itu saja membuat karyawan sulit untuk berkembang. Seperti masalah budaya organisasi yang terjadi pada DIRA Shopping Centre Balung dimana rata-rata atau kebanyakan karyawan yang bekerja disana menggunakan seragam tidak sesuai prosedur dan sering datang terlambat. Karyawan-karyawan DIRA Shopping Centre Balung Jember banyak berasal dari daerah pinggiran sehingga sumber daya manusianya kurang. Kenapa dikatakan kurang karena karyawan disana banyak lulusan SMA, bahkan masih ada yang lulusan SMP. Kurangnya pelatihan karyawan juga berdampak pada perusahaan karena ide-ide karyawan yang tidak dapat berkembang. Akhirnya kurang rasa kompetitif dalam karyawan membuat karyawan tidak dapat berkembang.

Permasalahan kepemimpinan yang terjadi pada DIRA Shopping Centre Balung adalah manajer kurang partisipatif atau perhatian terhadap karyawan, kurangnya transparansi seperti tidak mengajak karyawan ketika mengambil keputusan perusahaan, terlihat kaku dihadapan karyawan sehingga membuat karyawan bekerja merasa takut saat bekerja, tidak merasa kasual atau santai sehingga membuat karyawan sering melakukan kesalahan dalam bekerja . Apalagi faktor pergantian manajer, dimana manajer yang sekarang kurang tegas dalam pengawasan terhadap karyawannya. Manajer yang baru kurang mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik, karena yang sebelumnya sangat akrab dan tegas pada para karyawan. Akibat dari manajer yang baru itu masih banyak karyawan yang sering tidak masuk tanpa memberikan alasan, dan tidak ada tindak lanjut terhadap masalah tersebut. Tidak adanya sifat ketegasan dalam hal kedisiplinan karyawan memberi dampak terhadap rendahnya kinerja karyawan.

Beberapa faktor yang meyebabkan DIRA Shopping Centre Balung masih memiliki kedisiplinan yang rendah yaitu, karyawannya kurang disiplin seperti sering datang terlambat dan berpakaian tidak rapi atau tidak sesuai peraturan yang ada ,kurang bertanggung jawab pada jobdesknya seperti jika tidak ada pekerjaan yang dikerjakan,sering meninggalkan tempat kerjanya, tidak memiliki inisiatif atau hanya menunggu perintah atasan yang akhirnya kurang layanan pada masyarakat.

Pertanyaan yang muncul dalam penelitian ini adalah apakah budaya organisasi, gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan DIRA Shopping Centre Balung Jember?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan DIRA Shopping Centre Balung Jember.

Hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

H1: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan DIRA Shopping Centre Balung Jember.

H2: Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan DIRA Shopping Centre Balung Jember.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan DIRA Shopping Centre Balung Jember.

Kajian Pustaka

Budaya Organisasi

Moheriono (2012:337) mengatakatan bahwa budaya organisasi berhubungan dengan cara seseorang memahami situasi dan kondisi internal organisasi. Sedangkan menurut (H.Teman Koesmono, 2005) Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Colquitt (2009) mendefinisikan budaya organisasi yakni *As the shared social knowledge within an organization regarding the rules, norms, and values that shape the attitudes and behaviors of its employees*. Artinya budaya organisasi adalah adanya kesamaan pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi terhadap aturan-aturan, norma-norma dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku setiap anggotanya.

Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kartono (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Demikian dengan Suwatno dan Priansa (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Pengertian Kepemimpinan menurut Dubrin (2005:3), mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons, menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis yang penting untuk memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2016 : 172) gaya kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah seorang pemimpin yang mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan (Ranupandojo, 2000:75).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Menurut Rivai et al. (2016:599) Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer saat melakukan komunikasi dengan bawahannya dengan tujuan agar dapat mengubah perilaku bawahannya sehingga dapat meningkatkan kesadaran maupun kesediaan mereka dalam mematuhi segala peraturan yang berlaku sesuai dengan norma-norma yang telah berlaku.

Menurut Afandi (2018 : 12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sebagai suatu upaya untuk menimbulkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi yang didasarkan pada peraturan dan perundang-undangan yang jelas, sistem denda yang progresif dan proses yang serius.

Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan itu juga untuk kebersihan perusahaan.

Menurut Afandi (2018 : 84) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Noor (2013 : 272) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk

pekerjaan yang bersangkutan. Dari penjelasan tentang pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan.

Metode

Jenis Penelitian

Penelitian ini dikategorikan dalam jenis penelitian penjelas (*Explanatory Research*). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dilakukan di DIRA Shopping Centre Balung Jember, dan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa jauh Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DIRA Shopping Centre Balung Jember.

Desain Penelitian

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan yang ada pada DIRA Shopping Centre Balung Jember. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu *cluster random sampling* yang merupakan teknik sampling daerah yang digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas atau populasi yang didapat kelompok-kelompok yang nampak seragam namun secara internal tetap berbeda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang dikuantitatif. Hal ini dikarenakan data yang diperoleh nantinya merupakan data yang berupa angka. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dan wawancara secara langsung, sedangkan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari sumber-sumber yang relevan dengan topik penelitian seperti buku, jurnal dan artikel.

Hasil

Uji Instrumen

Untuk mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan DIRA Shopping Centre Balung Jember. Dilakukan beberapa tahapan untuk memecahkan permasalahan penelitian ini. Beberapa langkah tersebut yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kevalidan indikator yang digunakan. Valid berarti bahwa instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya dapat diukur. Kriteria keputusan uji validitas sebagai berikut: jika $R_s \geq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid. Jika $R_s < 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid. Pengujian dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item setiap butir pernyataan dengan skor total, selanjutnya interpretasi dari koefisien korelasi yang dihasilkan, bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya lebih dari sama dengan 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik (Sugiyono, 2010:178).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid

	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,000	Valid
	X3.5	0,000	Valid
	Y1.1	0,000	Valid
	Y1.2	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.3	0,000	Valid
	Y1.4	0,000	Valid
	Y1.5	0,000	Valid

Dapat diketahui bahwa nilai Rs item indikator variabel budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan partisipatif (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai lebih besar sama dengan 0,3. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel pada penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan apakah suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan atau tidak. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur hasil konsistensi dari kuesioner dalam penggunaan secara berulang. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana pernyataan Ghozali (2011:43), yaitu jika koefisien *Cronbach's Alpha* > 0.6 maka kuesioner dapat dipercaya dan diandalkan dan sebaliknya, jika koefisien *Cronbach's Alpha* ≤ 0.6 , maka kuesioner tidak dapat dipercaya dan diandalkan.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi	0,903	0,600	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0,906	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,918	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,874	0,600	Reliabel

Dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas variabel budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan partisipatif (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) $> 0,6$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov Smirnov dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5%. Kriteria untuk pengujian Kolmogrov Smirnov adalah jika $\alpha > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, sedangkan jika $\alpha < 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,37277320
	Absolute	,050
	Positive	,044
	Negative	-,050
Test Statistic		,050
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov Smirnov diperoleh nilai α sebesar 0,200, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dipahami bahwa data yang diperoleh pada penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui koefisien regresinya. Berikut hasil analisis regresi linier berganda.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t	Sig	a	Keterangan
(constant)	3,403	6,431	0,000	0,05	
Budaya Organisasi	0,215	3,839	0,000	0,05	Signifikan
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0,508	8,330	0,000	0,05	Signifikan
Disiplin Kerja	0,138	2,017	0,046	0,05	Signifikan

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel budaya organisasi $0,000 < 0,05$, variabel gaya kepemimpinan partisipatif $0,000 < 0,05$, dan variabel disiplin kerja $0,046 < 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil analisis linier berganda semua variabel signifikan.

Uji Asumsi Klasik

Tahap selanjutnya data yang telah lolos pengujian instrumen dan analisis data akan masuk pada uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terbagi menjadi dua pengujian yaitu uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui bahwa tidak ada hubungan antar variabel bebas, jika antar variabel bebas terdapat hubungan maka tidak bisa diuji. Uji Multikolinearitas dapat dilihat dari: nilai tolerance dengan nilai Varian Inflation Factor, jika nilai $VIF \geq 10$ dan $tolerance \leq 0,1$, maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai $VIF \leq 10$ dan $tolerance \geq 0,1$, maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013:105).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,151	6,623	Tidak terjadi multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0,220	4,548	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,136	7,354	Tidak terjadi multikolinieritas

Dapat diketahui bahwa VIF pada setiap model dalam penelitian ini memiliki nilai ≤ 10 dan nilai tolerance $\geq 0,1$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139), uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian yang berasal dari residual antar pengamatan, apabila varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homokedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas dan merupakan model regresi yang baik. Pada penelitian ini untuk mendeteksi adanya heterokedastitas uji yang digunakan adalah uji glejser dimana jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka artinya tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	0,988	Tidak terjadi heterokedastisitas
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0,964	Tidak terjadi heterokedastisitas
Disiplin Kerja	0,831	Tidak terjadi heterokedastisitas

Dapat diketahui bahwa signifikansi pada setiap model dalam penelitian ini memiliki nilai $\geq 0,05$ atau 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2013:23). Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi (α) = 0,05 atau 5% dengan kriteria jika $\alpha > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Artinya secara individual variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $\alpha \leq 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Sig	Keterangan
X1 \rightarrow Y	0,000	H1 diterima
X2 \rightarrow Y	0,000	H2 diterima
X3 \rightarrow Y	0,046	H3 diterima

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari pengujian pengaruh variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 ($\geq 0,05$) sehingga H0 ditolak sedangkan H1 diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan DIRA Shopping Centre Balung Jember.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari pengujian pengaruh variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 ($\geq 0,05$) sehingga H0 ditolak sedangkan H2 diterima, artinya gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan DIRA Shopping Centre Balung Jember.

cPengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari pengujian pengaruh variabel disiplin kerja (X3) terhadap

kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,046 ($\geq 0,05$) sehingga H₀ ditolak sedangkan H₃ diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan DIRA Shopping Centre Balung Jember.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data variabel budaya organisasi yang diukur melalui enam indikator, yaitu *Observes behavioral regularities when people interact* (Kebiasaan-kebiasaan yang dapat dilihat saat mereka berinteraksi), *Group Norm* (Norma-norma kelompok), *Esposued value*, (Visi dan Misi), *Formal philosophy* (Filosofi formal), *Rule of the game* (Aturan-aturan) dan *Organizational Climate* (Iklim Organisasi), diperoleh jawaban responden dengan nilai mean sebesar 2,95 yang artinya persepsi responden terhadap budaya organisasi di DIRA Shopping Centre Balung Jember kurang baik dengan 35,91% responden menjawab sangat setuju dan setuju. Item pernyataan X1.1 memiliki nilai mean tertinggi yaitu 3,10 dengan *Observes behavioral regularities when people interact* (Kebiasaan-kebiasaan yang dapat dilihat saat mereka berinteraksi) sebagai indikatornya. Hal ini menandakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa *Observes behavioral regularities when people interact* (Kebiasaan-kebiasaan yang dapat dilihat saat mereka berinteraksi) di DIRA Shopping Centre Balung Jember sudah baik. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DIRA Shopping Centre Balung Jember, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima.

Meskipun DIRA Shopping Centre Balung Jember menyediakan budaya organisasi yang kurang baik di benak karyawan, faktanya pada penelitian ini budaya organisasi mampu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa terjadi karena budaya organisasi pada setiap perusahaan secara umum sudah sangat baik, sehingga budaya organisasi menjadi hal yang biasa bagi karyawan DIRA Shopping Centre Balung Jember dan dapat menunjang kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh D.Satriadi (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data variabel gaya kepemimpinan partisipatif yang diukur melalui lima indikator, yaitu persuasif, pemimpin memotivasi para bawahan agar mereka ikut memiliki perusahaan, bawahan diminta untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan

keputusan, pemimpin menerapkan kepemimpinan terbuka dan pembinaan kaderisasi sangat mendapatkan perhatian, diperoleh jawaban responden dengan nilai mean sebesar 3,52 yang artinya persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan partisipatif di DIRA Shopping Centre Balung Jember cukup baik dengan 54,18% responden menjawab sangat setuju dan setuju. Item pernyataan X2.4 memiliki nilai mean tertinggi yaitu 3,64 dengan manajer menerapkan kepemimpinan terbuka sebagai indikatornya. Hal ini menandakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa manajer DIRA Shopping Centre Balung Jember dapat bersikap terbuka kepada para karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DIRA Shopping Centre Balung Jember, sehingga H0 ditolak dan H2 diterima.

Manajer DIRA Shopping Centre Balung Jember dapat menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif yang baik di benak karyawan sehingga pada penelitian ini gaya kepemimpinan mampu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa terjadi karena manajer DIRA Shopping Centre Balung Jember berlatar belakang pendidikan sarjana, dimana semakin tinggi pendidikan seseorang tentunya pribadi tersebut memiliki pengetahuan dan kemampuan yang lebih baik sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman akhirnya kinerja para karyawan akan lebih baik juga. Pendidikan formal yang ditempuh juga tentunya membentuk pribadi yang lebih baik dan taat aturan, sehingga melalui pendidikan formal, kinerja karyawan sudah sejalan tanpa adanya hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Kusumawati (2008) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data variabel disiplin kerja yang diukur melalui lima indikator, yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis, diperoleh jawaban responden dengan nilai mean sebesar 3,34 yang artinya persepsi responden terhadap disiplin kerja di DIRA Shopping Centre Balung Jember cukup baik dengan 49,45% responden menjawab sangat setuju dan setuju. Item pernyataan X3.5 memiliki nilai mean tertinggi yaitu 3,45 dengan bekerja etis sebagai indikatornya. Hal ini menandakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa bekerja di DIRA Shopping Centre Balung Jember harus beretika dan mematuhi norma agar tidak terjadi pelanggaran yang tidak diinginkan oleh karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh

hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DIRA Shopping Centre Balung Jember, sehingga H₀ ditolak dan H₃ diterima.

DIRA Shopping Centre Balung Jember dapat menerapkan disiplin kerja yang baik pada karyawan sehingga pada penelitian ini disiplin kerja mampu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa terjadi karena karyawan DIRA Shopping Centre Balung Jember mentaati prosedur kerja dan norma yang berlaku. Pendidikan formal yang ditempuh juga tentunya membentuk pribadi yang lebih baik dan taat aturan, sehingga disiplin kerja sudah sejalan tanpa adanya hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salma Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020), Muhamad Ekhsan (2019) dan Mutia Arda (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan DIRA Shopping Centre Balung Jember. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DIRA Shopping Centre Balung Jember, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini dikarenakan meskipun budaya organisasi di DIRA Shopping Centre Balung Jember menurut karyawan kurang baik tetapi faktanya pada penelitian ini budaya organisasi mampu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena pada dasarnya budaya organisasi di setiap perusahaan sudah berjalan dengan baik. (2) Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DIRA Shopping Centre Balung, sehingga H₀ ditolak dan H₂ diterima. Jika manajer DIRA Shopping Centre Balung Jember terus melakukan gaya kepemimpinan terbuka seperti biasanya maka kinerja karyawan akan terus meningkat. (3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DIRA Shopping Centre Balung Jember, sehingga H₀ ditolak dan H₃ diterima. Hal ini dikarenakan para karyawan DIRA Shopping Centre Balung Jember selalu beretika dan mematuhi norma yang ada dalam prosedur kerja perusahaan dengan baik. DIRA Shopping Centre Balung Jember dapat menerapkan disiplin kerja yang baik di benak karyawan sehingga pada penelitian ini disiplin kerja mampu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya, maka beberapa saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

Bagi Perusahaan (DIRA Shopping Centre Balung Jember)

Menurut hasil analisis data maka penulis menyarankan kepada perusahaan terkait upaya peningkatan budaya organisasi dengan membuat peraturan tertulis tentang pelayanan terhadap pelanggan yang sesuai dengan prosedur kerja perusahaan dan menambah pengawasan terhadap kerja karyawan serta memberikan pelatihan kepada setiap karyawan bagaimana melakukan pelayanan yang baik dengan menggunakan bahasa yang sopan, bertingkah laku baik dan ramah kepada pelanggan, memberikan mindset kepada karyawan dengan cara rapat internal atau rapat awal bulan bahwa saat bekerja selalu berpedoman terhadap visi dan misi perusahaan, melakukan *meeting* koreksi seminggu sekali untuk menstabilkan lingkungan kerja fisik maupun non fisik agar kinerja karyawan berjalan baik setiap harinya.

Pada gaya kepemimpinan partisipatif penulis menyarankan kepada perusahaan dalam hal peningkatan dengan cara selalu melibatkan karyawannya untuk berdiskusi dan menerima saran atau pendapat karyawan dalam mengambil keputusan, melakukan pertemuan seminggu sekali untuk komunikasi dan memotivasi karyawan, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang, berdiskusi mengambil keputusan, memberikan kesempatan pada karyawan untuk memecahkan suatu masalah dan DIRA Shopping Centre Balung Jember mengadakan workshop untuk melatih kompetensi karyawan sehingga karyawan menjadi lebih kreatif dalam bekerja.

Pada disiplin kerja penulis menyarankan kepada perusahaan dalam hal peningkatan dengan cara membuat aturan atau norma tentang etika karyawan kepada pelanggan, membuat sanksi tertulis yang tertuju pada karyawan jika melakukan pelanggaran etika, membuat atau menerapkan presensi kehadiran karyawan baik pada saat datang dan pulang agar tercatat tepat waktu dan juga membuat atau menerapkan standart operasional pelayanan kerja yang ketat agar karyawan selalu teliti dan tanggung jawab dalam bekerja sehingga karyawan dapat menjaga kedisiplinannya dalam perusahaan.

Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Bagi akademisi penelitian ini digunakan sebagai referensi literatur mengenai budaya organisasi, gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya dan sebaiknya peneliti menggunakan teknik sampel lain karena dari semua responden yang dipilih secara acak, dalam hal budaya organisasi perusahaan mereka banyak memilih budaya organisasi di DIRA Shopping Centre Balung Jember kurang baik. Yang padahal seharusnya budaya organisasi-budaya organisasi dalam perusahaan berjalan dengan baik. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk menambah variabel atau memilih variabel yang tidak biasa digunakan peneliti lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan suatu perusahaan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alma, Buchari. 2009. *Kewirausahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Arda, Mutia. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*. Medan: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Colquitt, *et. al.* 2009. *Organizational Behavior*. McGraw- Hill Irwin, New York
- Dubrin Andrew J. 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics*. Cikarang: Badan Penerbit Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19 edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H. Teman Koesmono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja pegawai pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur* “, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol.7, No. 2.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kartono, K. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusumawati, Ratna. 2008. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangkunegara, A. A. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masasti Suci Dan Ismiyati. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga*. *EEAJ*. Vol. 4. No. 3.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, Deddi. dan Veithzal Rivai. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Noor, J. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen (Suwito (ed.); Pertama)*. Kencana Publisher.
- Ranupandojo dan Husnan. 2000. *Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Angkasa. Jakarta.
- Rivai, V. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2007. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. 2007. *Manajemen*. Edisi delapan jilid 2. Jakarta, PT.Grafindo.
- Robbins. 2008. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Salma Farisi, Juli Irnawati & Muhammad Fahmi. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Rokan Hilir: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Badan Penerbit Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Satriadi, Deni. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Mandah Kab.Indragiri Hilir. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial. Indragiri Hilir: Badan Penerbit Universitas Islam Negeri Riau Sultan Syarif Kasim Riau.
- Setiyawan, B. dan Waridin. 2006. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasinya). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2010. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2010. Kepemimpinan dalam Manajemen, Devisi Buku Perguruan Tinggi: Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.