
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH BUDAYA ORGANISASI
DI UPTD PUSKESMAS BANTARAN KECAMATAN BANTARAN
KABUPATEN PROBOLINGGO**

Puja Agshari Retnaningtyas¹, Sri Hadiati², Jamal Abdul Nasir³

¹²³Universitas Gajayana Malang

Pujaaksari123@gmail.com, srihadiati123@gmail.com, jamarabdul123@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this study are 1) To test and analyze Leadership Style and Work Discipline have a significant effect on organizational culture 2) To test and analyze Leadership Style and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance 3) To test and analyze Organizational Culture has a significant effect on Employee Performance 4) To test and analyze Leadership Style has a significant effect on Employee Performance 5) To test and analyze Work Discipline has a significant effect on Employee Performance at UPTD Puskesmas Banataran Probolinggo Regency.

This research is a quantitative research with an approach to the research method of explanation. The sample used was 50 patient respondents in June 2022 at the UPTD Puskesmas Bantaran, Probolinggo Regency with a total sampling. The analysis used is path analysis. By using SPSS 25 calculation and Sobel Mediation Test.

The results showed that 1) Leadership Style had an effect on organizational culture 2) Work Discipline had no significant effect on organizational culture 3) Organizational Culture had a significant effect on employee performance 4) Leadership Style had no significant effect on employee performance 5) Work Discipline had no significant effect on performance employee.

Keyword : *Leadership, Work Discipline.*

INTRODUCTION

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif. Salah satu tujuan pembangunan kesehatan

yang diselenggarakan di Puskesmas adalah untuk mewujudkan masyarakat yang mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu (Kemenkes RI, 2019).

Kepemimpinan di UPTD Puskesmas Bantaran yang sering berganti membuat kinerja pegawai kurang maksimal dan kurang bersemangat, karena gaya kepemimpinan setiap pemimpin tidaklah sama membuat pegawai harus siap beradaptasi bilamana ada pergantian pimpinan dan pegawai menginginkan gaya kepemimpinan sesuai dengan keinginan mereka. Sehingga akan ada perbedaan proses dan output yang dihasilkan.

Kemudian, yang paling berperan dalam proses organisasi adalah sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan merupakan salah satu elemen penting dan berpengaruh dalam peningkatan seluruh aspek pelayanan kesehatan (Saputra, et al., 2015). Kinerja pegawai di organisasi layanan kesehatan tersebut tentu sangat berperan terhadap kinerja organisasi karena pegawai merupakan penggerak kinerja organisasi (Buchbinder & Shanks, 2019). Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Armhela Fazrien, et al didapatkan bahwa pencapaian kinerja pegawai menjadi lebih baik dalam rangka mewujudkan tujuan dari organisasi karena pemimpinnya sudah bisa melaksanakan peran dengan baik (Fazrien, n.d.).

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hasibuan (2008) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Para Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan dalam tujuan organisasi, patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam Dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Selain disiplin kerja, budaya organisasi juga salah satu faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Robbins (2008) mengemukakan bahwa budaya organisasi mencerminkan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku serta kepribadian.

Kinerja sendiri adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Rue & Bryan dalam Tjandra (2005) kinerja di definisikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai perilaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Pada organisasi pemerintahan, jika kinerja sumber daya aparatur pemerintah baik, maka kinerja institusi kinerja pemerintah baik juga. Tetapi dalam kenyataannya, kinerja sumberdaya aparatur pemerintahan kita yang buruk juga mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintahan.

Selanjutnya, berdasarkan penilaian kinerja yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Probolinggo pada tahun 2020, UPTD Puskesmas Bantaran Kecamatan Bantaran merupakan Puskesmas yang memiliki total kinerja sebesar 75 yaitu cukup (Dinkes Kabupaten Probolinggo, 2021). Adanya keterbatasan sumber daya manusia membuat pegawai harus merangkap tugas sehingga, memiliki kinerja yang kurang maksimal.

LETERATURE REVIEW

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan mempengaruhi orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan ataupun kelompok (Permadi, 2010). Pengertian tersebut sama seperti definisi dari Stoner, Freeman, dan Gilbert bahwa "leadership is the process of directing and influencing the task related activities of group members".

Kepemimpinan menurut Griffin dibagi menjadi dua konsep, yaitu sebagai proses dan sebagai atribut. Kepemimpinan sebagai proses terfokus pada apa yang dilakukan oleh pemimpin, yakni proses di mana pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi kepada para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinya, kemudian memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya organisasi yang produktif. Selanjutnya, kepemimpinan sebagai atribut terfokus pada karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

Sehingga, pemimpin dapat diartikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga timbul perilaku yang diinginkan pemimpin tanpa adanya kekuatan lain dan orang-orang yang dipimpinnya dapat menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka (Soekarso & Putong, 2015).

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Hasibuan (2007) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Siagian (2008) juga berpendapat bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Ada beberapa definisi kinerja yang telah dikemukakan oleh para ahli. Dalam manajemen, kinerja merupakan istilah populer yang diartikan sebagai hasil kerja, prestasi kerja, dan performance. Kinerja merupakan penampilan hasil dari individu atau kelompok yang tidak terbatas kepada seseorang yang memiliki jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga pada keseluruhan jajaran personel di dalam sebuah organisasi (Rianto, 2010). Menurut Mangkunegara dalam (Rianto, 2010), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

RESEARCH METHODS

Jenis penelitian ini adalah explanatory research yang menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesa (Singarimbun dan Efendi, 1995). Sedangkan pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian dengan pendekatan angka-angka baik dalam pengumpulan data, analisa data hingga interpretasi data didasarkan pada hasil analisa data yang berupa angka. Sedangkan unit analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah individu para pegawai yang bekerja di UPTD Puskesmas Bantaran Kecamatan Bantaran Kabupaten Probolinggo.

Populasi

Menurut Warsito (1992), populasi adalah keseluruhan objek penelitian, sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Populasi disini adalah pegawai, pria dan wanita di Puskesmas Kecamatan Bantaran Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 50 orang yang terdiri dari tenaga kesehatan (Dokter, Dokter Gigi, Perawat, Bidan, Kesehatan Lingkungan, Tenaga Laboratorium, Tenaga Promkes, Petugas Gizi, Apoteker) dan tenaga administrasi.

Sampel

Menurut Sugiyono Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi (dalam Sandu Siyoto, 2015:58). Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada pegawai di Puskesmas Bantaran Kab. Probolinggo

yaitu sebanyak 50 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah berupa angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis: 2008) Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioer, daftar pertanyaannya dibuat secara berstruktur dengan bentuk pertanyaan pilihan berganda (multiple choice questions) dan pertanyaan terbuka (open question). Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang persepsi desain interior dari responden.

Definisi operasional adalah seperangkat instruksi yang lengkap untuk menetapkan apa yang akan diukur dan bagaimana cara mengukur variabel. Dalam menyusun definisi operasional sebuah variabel, apa yang diukur dinyatakan dalam bentuk indikator atau subvariabelnya. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengukur Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Gaya Kepemimpinan Demokrasi (X1)	1. Keputusan dibuat bersama 2. Menghargai potensi setiap bawahan 3. Mendengarkan saran dan kritik bawahan 4. Melakukan kerjasama dengan bawahan	<i>Likert</i>
2.	Disiplin Kerja (X2)	1. Tepat Waktu Kehadiran 2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja 3. Taat Pada Standar Kerja 4. Penegakan hukum sesuai prosedur	<i>Likert</i>

3.	Budaya Organisasi (Z)	1. Motivasi 2. Kerjasama 3. Saling Menghargai 4. Informasi 5. Keadilan	<i>Likert</i>
4.	Kinerja Pegawai (Y)	1. Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu 2. Cakap Melaksanakan Tugas 3. Memberi Ide/Gagasan 4. Mencapai hasil kerja sesuai standar	<i>Likert</i>

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 20. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Analisis Deskriptif yaitu analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009)

RESULT AND ANALYSIS

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah kuantitatif berupa keterangan – keterangan yang melalui penyebaran kuisisioner kepada pegawai di Puskesmas Bantaran Kabupaten Probolinggo. Data yang diperoleh berupa angka yang falid dan dapat dihitung. Data tersebut di ambil dari pembagian kuisisioner kepada 50 pegaawai Puskesmas Bantaran yang akan diolah kembali sehingan dapat menentukan variabel berpengaruh atau tidak terhadap variabel lainnya.

Berdasarkan hasil tabulasi hasil kuesioner, dan setelah diolah melalui aplikasi SPSS, dapat diperoleh gambaran karakteristik responden yang meliputi : Nama, Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan, sebagai berikut :

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang ada menunjukkan bahwa, responden dengan umur 21- 30 tahun yaitu sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar (20%). Responden dengan umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 27 orang dengan presentase sebesar (54%). Responden dengan umur 41-50 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar (22%). Responden dengan umur 51-60 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar (4%). Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Bantaran lebih banyak di dominasi oleh pegawai dengan usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 27 orang (total 54% dari total responden).

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa, responden dengan jenis kelamin laki-laki sejumlah 13 orang dengan presentase 26%. Jenis kelamin perempuan yaitu sejumlah 37 orang dengan prosentase 74%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di UPTD Puskesmas Bantaran Kecamatan Bantaran Kabupaten Probolinggo lebih banyak pegawai wanita.

Hasil Analisis Data

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig. 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Tabel 4. 1

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.817	2	102.408	21.058	.000 ^b
	Residual	228.563	47	4.863		
	Total	433.380	49			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Budaya Organisasi (Uji F/Simultan)

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi budaya organisasi sebesar 45% (*adjusted R square*), sedangkan sisanya sebesar 55% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi. Korelasi berganda antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan budaya organisasi cukup kuat, yaitu 68,7%.

Tabel 4. 2

Koefisien Determinasi dan Korelasi Berganda Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Budaya Organisasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.473	.450	2.205

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap budaya organisasi maka dilakukan uji t (uji parsial). Hasil uji disajikan di Tabel 4.14.

Tabel 4. 3

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	-2.187	4.839			
	X1	.801	.153	.591	5.235	.000
	X2	.591	.333	.201	1.776	.082

a. Dependent Variable: Z

Hasil uji parsial pada Tabel 4.14 memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Koefisiennya positif yang berarti bahwa perubahan yang baik dari gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan. Perubahan yang dimaksud dapat dilihat dari indikator variabel gaya kepemimpinan, yaitu (1) melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, (2) menghargai potensi setiap bawahan, (3) mendengarkan saran dan kritik bawahan, dan (4) melakukan Kerjasama dengan bawahan.

Variabel disiplin kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap budaya organisasi yang ditunjukkan oleh nilai signifikansinya sebesar 0,082 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Koefisiennya positif yang menunjukkan bahwa perbaikan dalam disiplin kerja akan membuat budaya organisasi menjadi lebih baik. Hubungan ini masih lemah karena akan signifikan pada tingkat kepercayaan 90% atau $\alpha = 0,10$ (10%) yang ditunjukkan oleh nilai sig. 0,082 lebih kecil dari 0,10.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig. 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Tabel 4. 4

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Kinerja Pegawai (Uji F/Simultan)

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.827	3	5.609	7.951	.000 ^b
	Residual	32.453	46	.705		
	Total	49.280	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sekitar 30% (*adjusted R square*), sedangkan sisanya sebesar 70% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi. Korelasi berganda antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai cukup kuat, yaitu 58,4%.

Tabel 4. 5

Koefisien Determinasi dan Korelasi Berganda Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.299	.840

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial maka dilakukan uji t seperti ditunjukkan pada Tabel 4.18.

Tabel 4. 6

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi secara Parsial (Uji Partial)

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.
		B	Std. Error	Standardized Beta	t	
1	(Constant)	10.534	1.847		5.703	.000
	X1	.081	.073	.177	1.102	.276
	X2	.155	.131	.156	1.186	.242
	Z	.124	.056	.366	2.224	.031

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji parsial pada Tabel 4.17 memperlihatkan bahwa budaya organisasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,031 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Koefisiennya positif yang berarti bahwa perbaikan budaya organisasi ke arah yang lebih kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan (1) pemberian motivasi kepada pegawai, (2) kerjasama yang baik, (3) saling menghargai, (4) informasi yang transparan dan merata kepada semua pegawai, dan (5) keadilan yang dirasakan dalam institusi.

Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai signifikansinya kedua variabel tersebut masing-masing sebesar 0,276 dan 0,242 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Koefisien jalur positif yang menunjukkan bahwa perbaikan dalam gaya kepemimpinan dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

REFERENCES

- Anggy, henly dkk. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo.
- Arfindy, Parerung dkk. (2014). Disiplin, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara, 2(4).
- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Andreas Susanto 1 , Ernani Hadiyati² dan Kohar Adi Setia³. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Dalam Masa Pandemi. Universitas Gajayana malang.2022

Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah

Volume 3, No.2, Desember 2022, ISSN (Online): 2774-5570

DOI :

- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik, 7(1): 1-9.
- Feel, N.H., Herlambang, T., Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Penelitian Ipteks, 3(2): 176-185.
- Fudin, zainal abiding. (2013). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung.
- Harbani, Pasolong (2013). Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV. Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kurniawan, Zuki, (2016). Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dan Manajemen: Konsep Dan Dimensi Peningkatan Produktivitas Kerja. Yogyakarta: Deepublish.
- Kurniawan, Zuki, (2016). Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dan Manajemen. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers
- Kurniawan, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan, 15(1): 33-48.
- Lijan, Poltak Sinambela. (2017). Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muna, N. dan Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 5(2): 1119-1130
- Muhlisin, M., & Rahman, M. (2021). The influence of marketing abilities, innovation abilities and learning abilities on the performance of UKM in The Region Diy Province. *Technium Soc. Sci. J.*, 16, 234.
- Maramis, (2019). Journal Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surabaya Industrial Estate Rungkut.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari, (2003). Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, (2006). Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Rahman, M. A., & Maysaroh, S. (2020). Effect Of Work Life Policy, Work Involvement And Conflict Of Working Family To Turnover Intentions On Employees. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*, 1(2), 213-233.
- Rahman, M. A. (2021). Pengaruh Suasana Hati dan Kompetensi terhadap Kinerja Usaha melalui Kewirausahaan terhadap UMKM di Desa Tanjung Bumi Kab. Bangkalan. *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7(1), 74-90.
- Sugiyono, (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2013). Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Salain, P.P.P dan Wardana, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Inovasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kanwil Pt. Pegadaian (Persero) Denpasar). Jurnal Buletin Studi Ekonomi, 19(1): 69-76.
- Sularmi, L. dan Apriyanti, N.H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk. JENIUS, 3(1): 125-139.
- Tusholihah, M., Hasyim, A.N., Novitasari, A., Oktavia, P.P., Lestari, F.I., Fadli, M., Sobari, A.M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. E- Journal Equilibrium Manajemen, 5(2): 1-11.
- Torang, syamsir. (2013). Organisasi dan Manajemen : (Perilaku, Struktur, Budaya, Perubahan Organisasi), Alfabeta, Bandung.

Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah

Volume 3, No.2, Desember 2022, ISSN (Online): 2774-5570

DOI :

- Wardani, R.K., Mukzam, M.D., dan Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1): 58-65
- Wibowo, (2013), *Manajemen Kinerja: Edisi ketiga*, PT Raja GrafindoPersada, Jakarta.
- Wirawan, (2007), *Budaya Dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi Dan Penelitian*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Yusnita, (2009), *Analisis Pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Gowa*, Tesis Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Hasanudin Makassar.