

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA CADDIE PADANG GOLF HALIM

Fitriyah Rahmawati ^{(1)*} Leonardo Indra Vitaharsa ⁽²⁾

Manajemen Perhotelan, Universitas ASA Indonesia

Jl. Raya Kalimalang No.2A, Cipinang Melayu-Jakarta Timur.

e-mail: fitriyahrahmawati15@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to examine the influence of leadership, organizational culture and work discipline on the performance of Padang Golf Halim caddies. This research method uses accidental sampling. The purpose of this technique is to take samples by chance or people the author meets at that time. The sample for this study consisted of one hundred Padang Golf Halim caddies. Data was obtained using a questionnaire and processed using SPSS 20 software. The results of this research are shown by the results of the F test where sig 0.000 < 0.05, which means that these variables together have a significant influence on employee performance variables. The aim of this research is to examine the influence of leadership, organizational culture and work discipline on the performance of Padang Golf Halim caddies. This research method uses accidental sampling. The purpose of this technique is to take samples by chance or people the author meets at that time. The sample for this study consisted of one hundred Padang Golf Halim caddies. Data was obtained using a questionnaire and processed using SPSS 20 software. The results of this research are shown by the results of the F test where sig 0.000 < 0.05, which means that these variables together have a significant influence on employee performance variables.

Keyword: leadership, organizational culture, work discipline, employee performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor paling penting disebuah organisasi atau perusahaan karena mereka berhubungan langsung dengan unsur manusia dimana unsur ini sangat penting sebagai modal kerja untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Dizaman sekarang ini perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas serta profesional, ini merupakan faktor terpenting untuk mencapai keberhasilan perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu perusahaan se bisa mungkin dituntut untuk mampu membentuk sumber daya yang mempunyai keahlian dan keterampilan yang sesuai dibidangnya.

Kinerja pegawai merupakan faktor yang harus diperhatikan suatu organisasi atau perusahaan karena faktor ini berpengaruh terhadap berlangsungnya perusahaan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pekerja ketika mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tanggung jawab mereka (Sunarto, 2019). Kinerja yang baik dari seorang karyawan sangat penting untuk keberlangsungan hidup perusahaan, dan ada banyak faktor yang mempengaruhi upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Pengelolaan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan adalah peran utama dari sumber daya manusia.

Menurut Kamal et al., (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah upaya mendorong semangat dan mempengaruhi pikiran sekelompok orang untuk bertindak agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pengelolaan organisasi atau perusahaan, kepemimpinan ini sangat penting karena teknologi canggih akan sia-sia dan perusahaan akan menghadapi masalah jika kepemimpinan tidak terstruktur dan kuat. Oleh karena itu kepemimpinan dan karyawan ini sangat berhubungan karena sudah pasti karyawan akan mengikuti arahan dari pemimpinnya. Dan oleh sebab itu pemimpin harus mempunyai sikap tegas serta prinsip yang kuat agar bisa memimpin dan menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan setiap pemimpin, jenis interaksi dan motivasi dari pemimpin untuk karyawannya mampu untuk meningkatkan performa serta pencapaian yang akan dituju sebuah organisasi atau perusahaan.

Selanjutnya ada budaya organisasi, budaya organisasi berperan dasar sebagai penentu tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Budaya organisasi adalah respon yang dipelajari di mana asumsi dasar dan keyakinan dibagikan dan diterima oleh anggota organisasi dari perspektif organisasi dan lingkungan operasinya (Schein, 2010).

Kedisiplinan juga merupakan salah satu poin yang mendorong kinerja karyawan. Perusahaan yang baik biasanya memiliki karyawan yang disiplin. Ini dapat dilihat dari seberapa cepat mereka datang ke pekerjaan, apakah mereka melakukan tugasnya sesuai jadwal atau tidak, dan bagaimana mereka mengikuti aturan perusahaan untuk mendapatkan hasil terbaik. (Mangkunegara & Waris, 2015).

Padang Golf Halim adalah bagian dari yayasan TNI-AU Adi Upaya (YASAU) yang berfokus pada olahraga golf dan sudah beroperasi sejak tahun 1971 dengan motto “*The Greenery Course In Jakarta*” yang dirancang dan ditata secara alami sehingga menawarkan keindahan alam yang asri. Namun demikian dalam pengupayaan menciptakan kinerja karyawannya Padang Golf Halim masih memiliki banyak kendala yang dihadapi dan berakibat sulit untuk mencapai tujuan. Dimana kendala itu adalah karyawan yang datang seenaknya atau tidak tepat waktu, budaya kerja yang tidak diikuti oleh karyawannya seperti apel pagi dan pemeliharaan lapangan saat bekerja, Sehingga berakibat kinerja karyawan menurun yang disebabkan oleh kepemimpinan, tidak menerapkan budaya organisasi serta kurangnya kesadaran disiplin kerja.

Jika berkaitan dengan kinerja karyawan tentunya hal itu harus segera diatasi agar para pimpinan dan bawahan pada Padang Golf Halim bisa memberikan pelayanan yang profesional dan prima kepada pengunjungnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan Padang Golf Halim. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi organisasi dalam membangun kinerja kepada karyawannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan latar belakang masalah inilah penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja caddy padang golf halim.

Metode Penelitian

Populasi dan sample

Populasi didalam penelitian ini ialah para *Caddie* Padang Golf Halim yang beranggota 300 orang. Sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *non probability sampling* lebih tepatnya *accidental sampling*. Maksud pengambilan teknik ini adalah mengambil sampling secara kebetulan atau orang yang ditemui penulis pada saat itu. Jadi, tidak semua *caddie* Padang Golf Halim memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sample.

Pengukuran sample

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari *Caddie* Padang Golf Halim dan juga berhubungan dengan penelitian ini. Data primer ialah data yang didapatkan secara langsung dari narasumber (*Caddie* Padang Golf Halim) menggunakan kuisioner dan setelah itu hasilnya dikumpulkan dan diolah. Pengukuran ini dilakukan dengan skala likert yaitu : sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1). Pertanyaan itu diambil dari variable bebas yaitu x Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja dan variable terikatnya yaitu y Kinerja Karyawan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melalui uji validitas dengan melihat hubungan dari masing-masing variabel dalam kuisioner, uji reabilitas yaitu untuk mengukur hasil kuisioner dari setiap variabel menggunakan koefisien *alpha* dan *Cronbach* sebesar 0,6, uji asumsi klasik yang didalamnya terdapat uji normalitas, uji heterokesdasitas, uji multikolinieritas, dan uji linearitas. Setelah dilakukan dilakukan uji yang disebutkan diatas akan dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja *caddie* Padang golf Halim menggunakan software spss versi 20

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Informasi Responden

Pembahasan ini bertujuan untuk informasi para responden yaitu karyawan Padang Golf halim tentang bagaimana kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja mereka. Kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, status, dan lama bekerja.

Tabel 1 Karakteristik

Demografis	Frekuensi	Persentase %
Jenis Kelamin		
Laki - laki	70	70%
Perempuan	30	30%
Total	100	100%
Usia		
19 – 35 tahun	45	45%
36 – 60 tahun	55	55%
Total	100	100%
Pendidikan		
S1/S2/S3	45	45%
SMA / Sederajat	55	55%
Total	100	100%
Status		
Belum menikah	28	28%
Menikah	43	43%
Cerai hidup	20	20%
Cerai Mati	9	9%
Total	100	100%
Lama Bekerja		
1 – 10 tahun	42	42 %
11 – 20 tahun	22	22%
21 – 30 tahun	25	25%
31 – 40 tahun	11	11%

Total	100	100%
-------	-----	------

Dilihat tabel diatas didapatkan informasi bahwa jumlah karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini ada 100 orang, dimana karyawan yang menjadi responden umumnya adalah laki-laki sebanyak 70 dan perempuan ada 30 orang. Umumnya berada pada kelompok usia 19-35 tahun yaitu sebanyak 45 orang dan usia 36-60 tahun sebanyak 55 orang dengan tingkat pendidikan rata-rata SMA/sederajat yang berjumlah 55 orang dan didominasi dengan yang sudah berkeluarga/menikah berjumlah 43 orang. Yang memiliki masa kerja 1-10 tahun berjumlah 42 orang, 11-20 berjumlah 22 orang, 21-30 berjumlah 25 orang, dan 31-40 tahun berjumlah 11 orang.

Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Tidak Valid	Valid
Kepemimpinan	-	6
Budaya Organisasi	-	5
Disiplin Kerja	-	6
Kinerja Karyawan	-	6

Dalam uji validitas dengan 4 variabel penulis menggunakan 30 responden. Dengan 23 pertanyaan pada variable Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y_1). Karena nilai r_{hitung} telah lebih besar dari r_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ maka validitas item pernyataan telah valid

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan	.856	Reliable
Budaya Organisasi	.729	Reliable
Disiplin Kerja	.787	Reliable
Kinerja karyawan	.729	Reliable

30 responden digunakan untuk uji reliabilitas mendapatkan hasil variable dengan koefisien Alpha diatas 0,6 sehingga disimpulkan semua kuesioner dalam keempat variabel adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

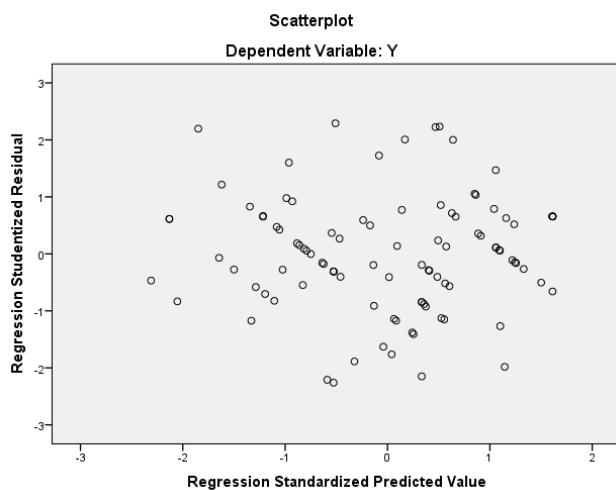
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.52703242
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.659
Asymp. Sig. (2-tailed)		.779

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dalam memakai Kolmogorov-Smirnov, residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Tabel diatas menunjukan bahwa signifikasinya adalah 0,779. Maka $0,779 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas terlihat setiap titik-titik memiliki pola yang tidak beraturan dan dibawah pada nilai o sumbu Y. Jadi gambar diatas tidak menunjukan masalah pada heterokedastisitas.

Uji multikolinearitas

Pada penelitian ini akan dianalisis apakah ada saling korelasi antara variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja .

Tabel 5 Uji Multikoliniaritas

		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	kepemimpinan	.500	2.001
	Budaya organisasi	.453	2.208
	Disiplin Kerja	.529	1.889

Dengan menggunakan metode Varience Inflation Factor (VIF) dapat disimpulkan bahwa tidak ada pelanggaran terhadap asumsi multikoliniaritas atau korelasi antar variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini yaitu VIF semuanya bernilai <10 dan nilai toleransi nya adalah <1

Uji lineritas

Tabel 6 Uji Lineritas

ANOVA table						
		Sum of squares	Df	Mean square	f	sig
Kinerja Karyawan*	Linearity	375.635	1	375.635	130.062	0.000
Kepemimpinan						
Kinerja karyawan*	Linearity	327.673	1	327.673	89.757	0.000
Budaya Organisasi						
Kinerja karyawan *	Linearity	297.528	1	297.528	79.521	0.000
disiplin kerja						

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05. Dari tabel diatas ditemukan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikan untuk linearity lebih kecil dari 0,05. Maka semua variabel memiliki hubungan linear sehingga asumsi linearitas terpenuhi terpenuhi.

Uji Anova f

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Padang Golf Halim, maka perlu menggunakan uji F/ANOVA. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini

Tabel 7 Uji Anova f

Model	Sum of				
	Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	443.339	3	147.780	61.455	.000 ^b
Residual	230.851	96	2.405		
Total	674.190	99			

Dari tabel di atas, diperoleh F 61.455 hitung nilai signifikan 0,00 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga $0,00 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak H_1 diterima. Hal ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan, variabel budaya organisasi dan variabel disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di Padang Golf Halim.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.647	1.551

a. Predictors: (Constant), X₃, X₁, X₂

b. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Koefisien Determinasi, menunjukkan nilai *Adjusted R Square* bernilai 0,647 yang memiliki arti 64,7% variabel terikat pada penilitian ini yaitu kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X₁), budaya

organisasi (X₂), dan Disiplin kerja (X₃) secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 64,7% , lalu sisanya 35,3% dapat dijelaskan dengan variabel bebas lainnya yang tidak dijelaskan pada penelitian.

Uji t

Tabel 9 Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	4.439	.000
Kepemimpinan	5.136	.000
Budaya Organisasi	2.784	.006
Disiplin kerja	2.961	.004

1. Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya secara signifikan ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dapat dilihat dari thitung < ttabel dengan $df = n - k = 100 - 3 = 97$ ($1,984$) dengan nilai thitung < ttabel karena $5,136 > 1,984$ maka berdasarkan hasil dari nilai signifikan dan nilai thitung yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Ini sesuai dengan penelitian (Mutmainah et al., 2022) yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji t pada tabel diatas menunjukkan nilai t hitung Budaya Organisasi adalah sebesar $2,784 > t$ tabel $1,984$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$ kurang dari $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan (Rijanto & Mukaram, 2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji t pada tabel diatas menunjukkan nilai t hitung Disiplin Kerja adalah sebesar $2,961 > t$ tabel $1,984$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$ kurang dari $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini sesuai dengan penelitian (Dumilah et al.,

2023) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Padang Golf Halim. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X₁) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 5,136 lebih besar dari t tabel sebesar 1,984 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi (X₂) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t hitung sebesar 2,784 lebih besar dari t tabel sebesar 1,984 dengan tingkat signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja (X₃) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t hitung sebesar 2,961 lebih besar dari t tabel sebesar 1,984 dengan tingkat signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Secara simultan kepemimpinan (X₁), budaya organisasi (X₂), dan disiplin kerja (X₃) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Padang Golf Halim. Nilai F-value sebesar 61,455 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Kesimpulan yang diperoleh adalah kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja semuanya mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan baik secara individu maupun bersama-sama terhadap kinerja Padang Golf Halim.

Daftar Pustaka

Dumilah, R., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2023). THE EFFECT OF DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE MINISTRY OF RELIGION. *International Journal of Economy, Education, and Entrepreneurship*, 3(1), 1–15. <https://doi.org/10.53067/ije3.v3i1>

Edowai, R., Abubakar, H., & Mane, A. (2020). *Indonesian Journal of Business and Management PROVINSI PAPUA The Influence of Leadership , Organizational Culture and Work Discipline on the Employee Performance at the Social Welfare*

Department of Deiyai Regency , Papua Province. 2(2), 121–127.

Efiani, Cyasmoro, V., & Espirapika, V. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN MANAJER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL BEST WESTERN PREMIER THE HIVE CAWANG Oleh : Efiani STIE Pariwisata Internasional (STEIN) Verry Cyasmoro STIE Pariwisata Internasional (STEIN) Vina Espi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 395–407.

Ivancevich, john m, & Matteson, michael t. (1998). *indikator kepemimpinan.pdf* (4th ed, pp. 422–429).

Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen* ..., 15(2), 38–49. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>

Luthans, F., & Doh, jonathan P. (2012). *International Management Culture, Strategy, and Behavior* (8th ed.).

Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>

Mutmainah, Ramli, A., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Governansi*, 19(4), 1–5. <https://doi.org/10.30997/jgs.v10i1.11009>

Puspitasari, F. J., Silitonga, P., & Efendi. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Berbintang di Jakarta. *The SAGE Encyclopedia of Social Science Research Methods*, 3(1), 316–332. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss1.pp316-332>

Regen, R., Zulfikri, Z., Zubir, Z., Putradinata, R., & Safrinus, S. (2021). *The influence of organizational culture, motivation and job satisfaction on employee performance*. 4(2), 145–153.

Rijanto, A., & Mukaram, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2), 1–13. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v4i2.1185>

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*, 4th ed. In *Leadership & Organization Development Journal* (Vol. 33, Issue 4). <https://doi.org/10.1108/01437731211229331>

Sedliaková, I. (2013). Corporate Culture – Its Role , Position and. *Department of Management*, 50–58.

Siagian, S. P. (2015). *TEORI & PRAKTEK KEPEMIMPINAN* (p. 47).

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Sari, R. C. M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Haerany, D. T. A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Putra, A. S. L. O. A., Rialmi, Z., & Surya. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada.

Sulaksono, H. (2015). Budaya organisasi dan Kinerja. In *Budaya organisasi dan Kinerja* (pp. 2–4). Deepublish (grup penerbitan CV Budi Utama).

Sunarto, A. (2019). *ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT . BANK MANDIRI CLUSTER*

CILEGON I. 2(3), 241–250. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269349>

Sutrisno, E. (2009a). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 213). KENCANA.

Sutrisno, E. (2009b). *MSDM EDY SUTRISNO 2009.pdf* (1st ed.). KENCANA.

Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *MANAJEMEN SDM DALAM ORGANISASI PUBLIK DAN BISNIS* (p. 139). ALFABETA, cv.

Tebay, V. (2021). Perilaku Organisasi. In Ilham (Ed.), *Perilaku Organisasi* (p. 3). Deepublish (grup penerbitan CV Budi Utama).

Utusan, G. efadri, Wijayanti, a a ratih, Prayogi, putu agus, & Poetranto, isa wahjoedi dwi. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI HOTEL EASTIN ASHTA RESORT CANGGU BALI*. 3(1), 53–63.

Wirawan. (2015). *Evaluasi kinerja SDM teori, aplikasi, dan penelitian* (L. Alfiah (ed.); pp. 53–55). salemba empat.

Zainal, V. rivai, Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2009). *MSDM untuk perusahaan dari teori ke praktik edisi 3*. In 3 (3rd ed., pp. 594–599). PT RAJA GRAFINDOPERSADA.