

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA TENAGA HONORER DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN BENGKALIS

Rizka Fitri Ramadhani¹ Indra²

^{1,2}Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Bengkalis
email: ¹rizkafiriramadhani3@gmail.com, ²nice.stain@gmail.com

Abstract: *This research consists of two variables, namely organizational culture (X) and work discipline of honorary workers (Y). This study aims to determine first the organizational culture of the Bengkalis Regency Library and Archives Service, secondly to find out the work discipline of honorary staff at the Bengkalis Regency Library and Archives Service, thirdly to determine the influence of organizational culture on the work discipline of honorary staff at the Bengkalis Regency Library and Archives Service. The type of research conducted is Field Research where the research is carried out by going directly to the field to obtain data and analyze data. While the research approach used is descriptive quantitative where to get the results obtained by analysis through SPSS as a measurement. The subjects in this study were honorary staff at the Bengkalis Regency Library and Archives Service. The object of this research is the influence of organizational culture on the discipline of honorary staff at the Bengkalis Regency Library and Archives Service. The population in this study amounted to 56 temporary workers. While the data collection technique is to use a questionnaire and documentation. The results of this study are that organizational culture greatly influences the discipline of honorary workers at the Library and Archives Service of Bengkalis Regency, because after being tested from the questionnaire that has been distributed it is then processed in SPSS using a correlation test which obtains a value of 0.714 which is in the range 0.70 - 0.90 which means between the variable X and variable Y there is a high correlation. While the significance value obtained is 0.005, which means there is an influence.*

Keywords: *management, Organizational Culture, Work Discipline*

Abstrak : Penelitian ini terdiri dalam dua variabel yaitu budaya organisasi (X) dan kedisiplinan kerja tenaga honorer (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pertama budaya organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis, kedua untuk mengetahui kedisiplinan kerja tenaga honorer Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis, ketiga untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja tenaga honorer Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis. Jenis penelitian yang dilakukan adalah Field Research dimana penelitiannya dilakukan dengan cara terjun langsung kelapangan untuk memperoleh data dan menganalisa data. Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dimana untuk

mendapatkan hasil diperoleh dengan analisa melalui SPSS sebagai pengukuran. Subjek dalam penelitian ini adalah tenaga honorer Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis. Objek penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja tenaga honorer Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 tenaga honorer. Sedangkan teknik pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan angket dan dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja tenaga honorer Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis, karena setelah diuji dari angket yang telah disebarakan selanjutnya diolah di SPSS menggunakan uji korelasi yang diperoleh nilai sebesar 0.714 yang berada pada rentang 0.70 – 0.90 yang berarti antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang tinggi. Sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.005, yang berarti ada pengaruh.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kedisiplinan Kerja

Pendahuluan

Organisasi dibentuk dan di dirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuannya, setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap sekelompok orang yang bergabung di dalam organisasi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut tergantung pada kemampuan tenaga kerja dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di organisasi tersebut, karena tujuan organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terlibat dalam setiap organisasi.

Organisasi adalah alat yang digunakan orang-orang secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan. Organisasi menggabungkan pengetahuan kolektif dan visi sekelompok orang yang secara sadar dan kadang tidak sadar berusaha untuk memperoleh sesuatu yang mereka inginkan (Wisnu, 2019).

Setiap orang pasti memiliki sifat yang berbeda satu sama lain. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi orang tersebut sehingga kita dapat mengetahui

bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga memiliki sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal sebagai budaya organisasi (Burhanuddin & Adi, 2018).

Budaya organisasi itu merupakan suatu sistem yang terdiri empat elemen yang meliputi nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, dan norma-norma yang menghubungkan para anggota organisasi.

Menurut Schein budaya organisasi adalah sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh sebuah kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik dengan begitu budaya organisasi harus diajarkan kepada semua anggota baru berbagai cara benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut (Hadijaya, 2020).

Dalam upaya mendukung tercapainya tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang

bagus dan profesional cenderung mempunyai kedisiplinan kerja yang baik, sehingga peningkatan sumber daya manusia merupakan upaya yang sangat penting di perhatikan oleh pimpinan organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan tujuannya menjadikan sumber daya yang kompetitif. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya.

dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi harus selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja pada anggotanya.

Menurut Latainer mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh tenaga kerja dan menyebabkan tenaga kerja dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Singodimedjo mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat pada norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Rahmati & Devi Aprilia, 2021).

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sebagian karyawan. Dalam ajaran Islam, banyak ayat al-Qur'an dan hadist, yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan. Antara lain disebutkan dalam surah an-Nisâ` ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ
وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ
وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ
وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا...

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."(Qs. an-Nisâ` [4]: 59).

Dari ayat di atas terungkap pesan untuk patuh dan taat kepada para pemimpin, dan jika terjadi perselisihan di antara mereka, maka urusannya harus dikembalikan kepada aturan Allah SWT dan Rasul-Nya (Aryani, 2020).

Kedisiplinan tenaga honorer adalah suatu perilaku yang konsisten yang dilakukan secara berulang oleh individu-individu sehingga terbentuk suatu pola kebiasaan. Suatu perilaku dan kebiasaan yang dilakukan secara berulang tersebut kemudian membentuk suatu budaya. Suatu pola perilaku atau kebiasaan kerja yang dibudayakan dalam suatu organisasi disebut budaya organisasi.

Sebuah budaya organisasi tentunya memberikan dampak terhadap kedisiplinan tenaga kerja karena dengan sendirinya seorang tenaga kerja akan mempelajari berbagai budaya yang terdapat di dalam sebuah organisasi tersebut. Sehingga tata cara

berperilaku dalam berbagai perbuatan seseorang akan bisa berubah baik dia secara lambat maupun cepat karena budaya akan mempengaruhinya (Martua & Nugrohoseno, 2022).

Budaya Organisasi yang sudah berjalan dengan baik maka akan memberikan dorongan disiplin bagi seluruh individu yang terlibat dalam organisasi tersebut, dan dapat dipastikan jika budaya organisasi tidak berlangsung baik maka seluruh individu yang berada didalamnya dipengaruhi oleh budaya yang kurang baik (Azan et al., 2021).

Guna mengendalikan kedisiplinan pegawai agar mendapatkan hasil yang maksimal maka perlu dilakukan inovasi pengendalian kualitas pekerjaan melalui penciptaan perilaku budaya kerja yang baik dalam bekerja pada setiap melaksanakan aktivitas (Suryani et al., 2019). Budaya organisasi juga membentuk sikap disiplin dan kinerja karyawan yang sangat berperan penting dalam mendukung tercapainya efektivitas dalam organisasi (Lewaherilla et al., 2021).

Budaya organisasi yang terdapat di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis meliputi tenaga kerja setiap paginya selalu meletakkan buku-buku yang sudah dipulangkan oleh pengunjung kerak-rak buku sesuai klasifikasi bukunya dan menata buku-buku tersebut menjadi rapi. Dalam kegiatan yang dilakukan ini termasuk pada nilai bertanggung jawab. Selain itu juga pustakawan selalu bersikap ramah, sopan santun terhadap pengunjung, setiap hari jumat pustakawan Dinas Perpustakaan dan

Kearsipan Kabupaten Bengkalis selalu mengadakan pembacaan yasinan bersama.

Namun, peneliti menemukan permasalahan yang terlihat saat turun kelapangan yakni melalui kedisiplinan kerja tenaga honorer Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis. hal tersebut ditandai dengan masih ada tenaga kerja yang masih terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, meninggalkan kantor pada jam kerja dan bahkan tidak hadir ke kantor dengan berbagai alasan. Hal ini dilihat langsung oleh peneliti saat melakukan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis yang dilaksanakan mulai dari tanggal 03 Oktober - 02 Desember 2022. Dari masalah tersebut tentunya terdapat kesenjangan antara teori dengan keadaan yang terjadi dilapangan.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Tenaga Honorer Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis”.

Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah upaya seorang peneliti menemukan pengetahuan dengan memberi data berupa angka, angka yang diperoleh digunakan untuk melakukan analisa keterangan, sederhananya penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang disusun secara sistematis terhadap

bagian-bagian dan untuk menemukan kausalitas keterkaitan (Rahmadi, 2011).

Jenis pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian yang dilakukan dengan pengumpulan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden dan mengamati secara langsung. Subjek penelitian disebut juga sumber data. Sumber data adalah subjek tempat data diperoleh atau diambil (Rahmadi, 2011). Adapun yang dijadikan sebagai subjek dalam penelitian ini meliputi tenaga honorer yang bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis. Adapun objek penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja tenaga honorer Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis. Pengambilan data primer dikumpulkan oleh peneliti dari sumber utama yaitu tenaga honorer yang bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis. Pengambilan data sekunder dikumpulkan dari

Skala data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti. Skala ini merupakan suatu skala psikometrik yang biasa diaplikasikan dalam angket dan paling sering digunakan untuk riset yang berupa survei, termasuk dalam penelitian survei deskriptif (Sugiyono, 2019).

Populasi adalah keseluruhan kelompok individu-individu, kelompok, atau objek dimana peneliti ingin

menggeneralisasikan hasil penelitian (Swarjana, 2022). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini ialah 56 tenaga honorer. Adapun sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling). Peneliti mengambil total sampling jenuh yakni mengambil keseluruhan sebagai sampel dikarenakan sample jumlahnya kurang dari 100 orang. Sehingga jumlah sampel terdiri dari 56 tenaga honorer. Teknik Pengumpulan data dilakukan melalui teknik angket atau kuesioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisa data dengan menggunakan teknik analisa data statistik deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS 25.0 For Windows.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Analisis Variabel X Budaya Organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis

Pada angket variabel X yang diwakili oleh 13 butir pernyataan dengan 5 alternatif jawaban. Hasil rekapitulasi angket budaya organisasi dapat diketahui pada alternatif jawaban option A (Sangat Setuju) yaitu 19.64%, option B (Setuju) adalah yang tertinggi yaitu 62.91%, option C (Netral) yaitu 18.13%, option D (Tidak Setuju) yaitu 0%, dan option E (Sangat Tidak Setuju) yaitu 0%. Berdasarkan rekapitulasi data tersebut tentang budaya organisasi dapat diberi skor:

$$SS = 143 \times 5 = 715$$

$$S = 458 \times 4 = 1832$$

$$N = 132 \times 3 = 396$$

$$TS = 0 \times 2 = 0$$

$$STS = 0 \times 1 = 0$$

Jumlah Keseluruhan

$$N = 143 + 458 + 132 + 0 + 0 = 733$$
$$= 733 \times 5 = 3665$$

$$F = 715 + 1832 + 396 + 0 + 0 = 2943$$

$$\text{Rumus : } P = F/N \times 100\%$$

$$P = 2943 / 3665 \times 100\% = 80.51\%$$

Berdasarkan tabel instrumen angket budaya organisasi yang disebarakan kepada 56 responden, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis termasuk kategori Baik yaitu 80.51%.

2. Hasil Analisis Variabel Y Kedisiplinan Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis

Pada angket variabel y yang diwakili oleh 10 butir pernyataan dengan 5 alternatif jawaban. Hasil rekapitulasi angket kedisiplinan kerja tenaga honorer dapat diketahui pada alternatif jawaban option A (Sangat Selalu) yaitu 10.41%, option B (Selalu) adalah yang tertinggi yaitu 56.78%, option C (Netral) yaitu 23.57%, option D (Tidak Selalu) yaitu 0%, dan option E (Sangat Tidak Selalu) yaitu 0%. Berdasarkan rekapitulasi data tersebut tentang kedisiplinan kerja tenaga honorer dapat diberi skor :

$$SS = 110 \times 5 = 550$$

$$S = 318 \times 4 = 1272$$

$$N = 132 \times 3 = 396$$

$$TS = 0 \times 2 = 0$$

$$STS = 0 \times 1 = 0$$

Jumlah Keseluruhan

$$N = 110 + 318 + 132 + 0 + 0 = 560$$

$$= 560 \times 5 = 2800$$

$$F = 550 + 1272 + 0 + 0 = 2218$$

$$\text{Rumus : } P = F/N \times 100\%$$

$$P = 2218 / 2800 = 100\% = 79.21\%$$

Berdasarkan tabel instrumen angket kedisiplinan kerja tenaga honorer yang disebarakan kepada 56 responden, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja tenaga honorer Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis termasuk kategori Baik yaitu 79.21%..

3. Hasil Analisis Data tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis

a. Uji Regresi Sederhana

Dari hasil regresi linier sederhana yang di lakukan dengan menggunakan program SPSS, maka hasilnya di peroleh sebagai berikut;

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	11.118	3.810	2.918	.005
	Budaya Organisasi	.545	.073	.714	.000

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja

Dilihat dari kriteria pengujian

1. Jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka dinyatakan ada pengaruh.
2. Jika nilai signifikansi > dari 0,05 maka dinyatakan tidak ada pengaruh.

Dari analisis data diatas pada Tabel IV Uji Regresi linier sederhana didapat nilai signifikansi sebesar 0,005, berdasarkan

kriteria pengujian diatas bahwa nilai 0,005 < dari 0,05, maka dinyatakan ada pengaruh. Jadi, budaya organisasi sebagai variabel X berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja sebagai variabel Y.

b. Koefisien Detemrniasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.501	2.638

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai koefisien korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,714 seperti yang telah dijelaskan di atas. Melalui tabel ini juga di peroleh nilai R square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai R square yang di peroleh adalah 0,510 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X (budaya organisasi) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 51% terhadap variabel Y (kedisiplinan kerja) dan 49% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel.

c. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	391.836	1	391.836	56.317	.000 ^b
Residual	375.718	54	6.958		
Total	767.554	55			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung = 56.317 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 < 0.05,

maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap kedisiplinan kerja (Y)

Kesimpulan

Gambaran budaya organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis yang dilihat dari 56 responden, dengan 13 sub indikator maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis termasuk kategori Baik yaitu 80.51 %.

Gambaran kedisiplinan kerja tenaga honorer Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis yang dilihat dari 56 responden, dengan 10 sub indikator maka dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan Kerja Tenaga Honorer Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis termasuk kategori Baik yaitu 79.21%.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja tenaga honorer dapat dilihat dari hasil berikut: *pertama*, berdasarkan hasil angket yang telah disebar dan mendapatkan hasil. *pertama*, koefisien korelasinya (R) termasuk cukup kuat sebesar 0.714. yang berada pada rentang 0.70 – 0.90 yang berarti variabel x dan variabel y terdapat korelasi yang tinggi. *kedua*, kadar hubungan kedua variabel tersebut sebesar 51% dan faktor lain yang mempengaruhi sebesar 49%. *Ketiga*, hipotesis Ha diterima, yakni semakin bagus budaya organisasi maka kedisiplinan kerja tenaga honorer semakin baik. Hal ini diperoleh berdasarkan nilai signifikasi sebesar 0,005, berdasarkan kriteria pengujian diatas

bahwa nilai $0,005 < \text{dari } 0,05$, maka dinyatakan ada pengaruh.

Referensi

- Aryani, R. (2020). Dicipline Management Strategy". *Jurnal Islamika*, 3(2).
- Azan, K., Zebua, A. M., & dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis dan Praktis dalam Pendidikan*. DOTPLUS Publisher.
- Burhanuddin, A. S., & Adi, E. P. (2018). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.
- Hadijaya, Y. (2020). *Budaya Organisasi*. Pusdikra Mitra Jaya.
- Lewaherilla, N. C., Kurniullah, A. Z., & dkk. (2021). *Knowledge Management*. Zahir Publishing.
- Martua, A. H., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta". *Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(mor 2, e-ISSN), 2548-9224,. [https://doi.org/p-ISSN:](https://doi.org/p-ISSN)
- Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Antasari Press.
- Rahmati, I., & Devi Aprilia, L. S. (2021). Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Manajemen*, 4(1), 2622-6367.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Suryani, K., Laksemimi, K. D. I. S., & Ximenes, M. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Nilacakra.
- Swarjana, K. (2022). *Populasi-Sampel, Teknik Sampling & Bias dalam Penelitian*. ANDI.
- Wisnu, D. (2019). *Teori Organisasi Struktur dan Desain*. Universitas Muhammadiyah Malang.