PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus : PT. DDT KARANGANYAR)

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

DINAWATI
B100180119

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2022

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus : PT. DDT KARANGANYAR)

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

DINAWATI
B100180119

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

Drs. Sri Padmantyo, M.B.A

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus : PT. DDT KARANGANYAR)

oleh:

DINAWATI
B100180119

Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 15 Desember 2022
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Dewan Penguji:

1. **Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si.** (……)
   (Ketua Dewan Penguji)
2. **Drs. Sri Padmantyo, MBA.** (……)
   (Anggota I Dewan Penguji)
3. **Imron Rosyadi, S.E., M.Si.** (……)
   (Anggota II Dewan Penguji)

Dekan,

Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E, M.Si
NIDN: 0616087401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 20 Desember 2022

Penulis

DINAWATI

B100180119

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT DDT Karanganyar. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT DDT Karanganyar. Sampel yang terkumpul dalam penelitian ini yaitu sebanyak 200 responden. Data yang digunakan adalah data primer dimana data diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner yang telah diberikan. SPSS 25 digunakan dalam penelitian sebagai alat bantu analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: budaya organisasi, kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja

Abstract

This study aims to analyze organizational culture, leadership style and job satisfaction on employee performance at PT DDT Karanganyar. This research is included in quantitative research. The population of this research is the employees of PT DDT Karanganyar. The samples collected in this study were as many as 200 respondents. The data used is primary data where data is obtained from respondents' answers through a questionnaire that has been given. SPSS 25 is used in research as an analytical tool. The results of this study indicate that (1) Organizational Culture has a positive and significant influence on employee performance. (2) Leadership Style has a positive and significant influence on Employee Performance. (3) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: organizational culture, employee performance, leadership style, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Untuk dapat mencapai tujuan yang sudah di rencanakan, beberapa tahun terakhir ini banyak menejer meneliti bahwa pentingnya budaya dan aspek sosial seperti budaya organisasi yang akan menjadi solusi dari permasalah karena turnover karyawan dan untuk dapat meningkatkan produktifitas karyawan. Menurut Pratama & Suwandana, (2020) bahwa budaya organisasi adalah suatu bentuk sikap,pengalaman, keyakinan,nilai-nilai di suatu organisasi tersebut. Untukdapat mengontrol perilaku dari seluruh anggota organisasi yaitu dengancara berinteraksi satu sama lain serta bisa memilah mana kepentingan organisasinya dari kepetingan di luar organisasi (Taurisa & Ratnawati, 2019).

Perilaku Budaya organisasi berpengaruh terhadap beberapa indikator diantaranya karakteristik yang dominan,organisasi kepemimpinan,pengelolaan individu,strategi penekanan, organisasi lem dan kriteria untuk dapat meraih kesuksesan kepemimpinan yang

baik akan mempengaruhi kepuasan kinerja karyawannya sehingga tidak merasa tertekan dan tanpa adanya paksaan dari berbagai pihak di suatu organisasi/kelompok tersebut. Selain itu gaya kepemimpinan memiliki peran penting dan sebagai pengendali wewenang sepenuhnya pada keberlangsungan proses pada organisasi. Sehingga akan membuat karyawan merasa di hormati oleh pemimpinnya secara otoritas di tempat kerja (Lok & Crawford, 2020).

Faktor lain selain budaya organisasi yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hasil dari tolak ukur karyawan yang sudah merasa puas dan sudah mencapai titik keberhasilan akan suatu pekerjaannya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai faktor utama sikap umum para karyawan terhadap pekerjaan yang di milikinya (Ali & Agustian, 2018). Organisasi kesehatan dunia (WHO) menjadi sebuah nilai positif terhadap tingkat kepuasan pekerjaan. SDM merupakan salah satu asset yang di miliki perusahaan yang dapat dikembangkan keahliannya dengan baik agardapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Kinerja karyawan merupakan sebuah nilai atau pencapaian dari kemampuan yang di miliki seorang karyawan yang memberikan dampak bagi perusahaan atas hasil kerjanya sehingga pemimpin merasa puas atas hasil kerjanya dan perusahaan mengalami peningkatan secara berkelanjutan. Selain itu Yuliani et al., (2021) menyatakan kinerja dapat diukur melalui tingkat karyawan dalam mengelola pekerjaannya dari kriteria yang telah ditentukan perusahaan, sehingga terlihat apakah ada kemajuan terhadap peruhaannya kedepannya (Taurisa & Ratnawati, 2019).

Selain itu peran pemimpin juga menjadi salah satu faktor keberhasilan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan itu sendirimerupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka. Dampak perusahaan yang sudah menerapkan budaya organisasi di perusahaannya, lebih lerlihat kemajuannya diantaranya perilaku karyawan lebih mengerti etika, nilai-nilai, sehingga menjadi pendoman meningkatnya literature mengenai budaya organisasi ke karyawannya.

Alasan peneliti melakukan penelitian dengan variabel ini adalah karena adanya *gap* yang terjadi pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Suwandana, (2020) dimana hasil penelitiannya adalah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil berbeda justru

didapat di dalam penelitian Girsang, (2019) dimana hasil penelitiannya adalah budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil penelitian ini membuat peneliti tertarik untuk bisa memecahkan *gap* tersebut.

Penelitian ini dilakukan pada PT DDT 111 Karanganyar Bardasarkan penelitian yang akan dilakukan pada PT DDT111 karanganyar peneliti ingin meneliti terhadap kinerja karyawan di PT DDT 111 Karanaganyar. Dari beberapa penelitian-penelitian sebelumnya bahwa objek yang memepengaruhi diantaranya yaitu variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini, rumusan pertanyaan penelitian yaitu meliputi : 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT DDT 111 karanganyar?. 2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT DDT 111 karanganyar?. 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT DDT 111 karanganyar?.

Berdasar pada pemaparan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas,tujuan penelitian ini diantaranya adalah : (1) Untuk mengetahui apakah pengaruh budaya organisasi ,gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berdampak pada produktifitas PT DDT 111 Karanganyar. (2) Untuk mengetahui pengaruh positif jika diadakannya pelatihan kerja agar dapat mengembangakan skill yang di miliki karyawan pada PT DDT 111 karanganyar. (3) Untuk mengetahui kekurangan yang ada pada karyawan atau pegawai yang bekerja pada PT DDT 111 karanganyar.

2. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dari suatu data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat diperoleh dari perhitungan kuesioner dan dalam bentuk data. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengembangkan adanya teori yang berkaitan dengan fenomena saat ini.

Populasi adalah sebuah kumpulan orang/ subyek dan obyek, yang memiliki karakterisitik tertentu dan sudah terjadi (Rinaldi & Gustina, 2020). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT DDT 111 Karanganyar. Sampel adalah bagian dari populasi yang artinya tidak ada sempel kalau tidak ada populasi. Cara pengambilan sempel pada penelitian ini adalah metode *sampling* yaitu metode dengan memilih dan mengambil beberapa individi dan anggota populasi yang digunakan sebagai sampel yang tepat sesuai dengan fungsinya.Sempel yang diambil merupakan karyawan PT

DDT 111 Karanganyar yang menggunakan teknik purposive sampling sebanyak 200 responden.

Pengumpulan data responden yang telah terkumpul melalui koesioner yang sebelum diolah mendetail harus dianalisa secara deskriptif dan diuji validitas serta reliabilitas terlebih dahulu. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh lebih akurat dan dapat dipertanggung jawabkan keaslian datanya. Dalam penelitian ini, analisis data kuantitatif yang digunakan sebagai berikut: Uji Instrumen (Uji Validitas, Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas), Uji Ketepatan Model (R^2, Uji F (Simultan)), Uji Hipotesis (Uji t (Parsial), Analisis Regresi Linier Berganda).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Usia

Usia	Frekuensi	Persen
25-30 tahun	77	38,5 %
30-45 tahun	123	61,5 %
Jumlah	200	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan responden dengan usia 25-30 tahun sebanyak 77 orang dengan persentase 38,5%. Sedangkan jumlah responden dengan usia 30-45 tahun sebanyak 123 orang dengan persentase 61,5%. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan usia 30-45 tahun yang mendominasi.

Tabel 2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Laki-laki	127	63,5 %
Perempuan	73	36,5 %
Jumlah	200	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 127 orang dengan persentase 63,5%. Sedangkan untuk responden perempuan berjumlah 73 orang dengan persentase 36,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki yang mendominasi.

Tabel 3. Deskripsi Lama Bekerja

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
< 1 Tahun	0	0 %
1-3 Tahun	38	19 %
4-6 Tahun	54	27 %
7-9 Tahun	78	39 %
>9 Tahun	30	15 %
Jumlah	200	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden lama bekerja 1-3 tahun berjumlah 38 orang dengan persentase 19%. Sedangkan untuk responden lama bekerja 4-6 tahun berjumlah 54 orang dengan persentase 27%. Untuk responden lama bekerja 7-9 tahun berjumlah 78 orang dengan persentase 39%. untuk responden lama bekerja > 9 tahun berjumlah 30 orang dengan persentase 15%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dengan lama bekerja 7-9 tahun yang mendominasi.

Tabel 4. Deskripsi Status

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Meikah	63	31,5 %
Belum Menikah	137	68,5 %
Jumlah	200	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan status perkawinan menunjukkan bahwa responden yang sudah meikah berjumlah 63 orang dengan persentase 31,5%. Sedangkan untuk responden yang belum meikah berjumlah 137 orang dengan persentase 68,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang belum menikah yang mendominasi.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,795	0,138	Valid
	X1.2	0,790	0,138	Valid
	X1.3	0,801	0,138	Valid
	X1.4	0,897	0,138	Valid
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0,739	0,138	Valid
	X2.2	0,757	0,138	Valid
	X2.3	0,631	0,138	Valid
	X2.4	0,689	0,138	Valid
	X2.5	0,776	0,138	Valid
	X2.4	0,737	0,138	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,718	0,138	Valid
	X3.2	0,831	0,138	Valid
	X3.3	0,793	0,138	Valid

	X3.4	0,868	0,138	Valid
	X3.5	0,861	0,138	Valid
Kepuasan Kerja	Y.1	0,893	0,138	Valid
	Y.2	0,753	0,138	Valid
	Y.3	0,892	0,138	Valid
	Y.4	0,698	0,138	Valid
	Y.5	0,803	0,138	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari Tabel 5 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung seluruh variabel adalah > r tabel, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada semua variabel dalam peelitian ini adalah valid.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai *Cronbach Alpha*	Keterangan
Budaya Organisasi	0,834	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,815	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,850	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,846	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari Tabel 6 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas > 0,6 yang artinya nilai *cronbach alpha* telah memenuhi syarat sehingga seluruh variabel dapat dikatakan reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

	Nilai *Kolmogorov-Smirnov*	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan dari Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukan nilai signifikan dengan nilai *kolmogorov-smirnov* 0,200 yaitu lebih besar dari pada 0,05 yang berarti hasil ini membuktikan bahwa variabel dalam penelitian ini mempunyai sebaran data yang normal.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	*Tolerance*	*VIF*	Keterangan
Budaya Organisasi	0,216	4,632	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	0,217	4,601	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,258	3,869	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tidak terdapat multikolinearitas pada variabel independen. Hal ini dikarenakan nilai *VIF* dari semua variabel independen kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* diatas 0,10.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai *Signifikansi*	Keterangan
Budaya Organisasi	0,917	Homoskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0,092	Homoskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,808	Homoskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari uji heteroskedastisitas dengan uji glejser seluruh variabel independen dalam penelitian ini mempunyai nilai >0,05 yang artinya bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak mempunyai gejala heteroskedastisitas.

Tabel. 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error
Konstanta	1,311	0,792
Budaya Organisasi	0,583	0,080
Gaya Kepemimpinan	0,188	0,064
Kepuasan Kerja	0,362	0,062

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik SPSS 25 for Windows diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

Y =1,311 + 0,583X1 + 0,188X2 + 0,362X3 + e

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan sebagai cara untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen yang terwujud kedalam bentuk persentase. Besaran R^2merupakan kebesaran yang biasa digunakan untuk mengukur kecocokan atau kesesuaian garis regresi. Nilai dari R^2 berkisar antara nol sampai satu, semakin mendekati nilai satu maka bisa dikatakan bahwa model tersebut semakin baik. Berikut ini adalah hasil dari analisis uji Koefisien Determinasi (R^2) :

Hasil yang didapatkan menyatakan bahwa nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,837 atau 83,7% sehingga variabel independent dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variasi terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan sebesar 83,7% dan sisanya sebesar 16,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Tabel. 11 Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
335,704	2,65	0,000	Mempunyai pengaruh bermakna

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil dari tabel tersebut, perhitungan yang diperoleh nilai Fhitung

yaitu sebesar 330,018 dan angka tersebut menunjukan bahawa F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu sebesar 335,704>2,65 serta dengan nilai *significant* (sig.) 0,000 yang berart 0,000<0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen mempunyai pegaruh bermakna terhadap variabel dependen.

Tabel. 12 Hasil Uji t

Variabel	t HItung	T Tabel.	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	7,296	1,971	0,000	Berpengaruh
Gaya Kepemimpinan	2,947	1,971	0,004	Berpengaruh
Kepuasan Kerja	5,817	1,971	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari tabel diatas nilai t dari budaya organisasi adalah 7,296 yang artinya 7,296>1,971 dan nilai signifikansi 0,000<0,05. Jadi secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diatas nilai t dari gaya kepemimpinan adalah 2,947 yang artinya 2,947>1,971 dan nilai signifikansi 0,004<0,05. Jadi secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diatas nilai t dari kepuasan kerja adalah 5,817 yang artinya 5,817>1,971 dan nilai signifikansi 0,000<0,05. Jadi secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1) Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis pertama diterima.
2) Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis kedua diterima.
3) Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis ketiga diterima.

Dalam penelitian ini peneliti juga memiliki beberapa saran :

1) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan melalui wawancara atau observasi langsung.
2) Penelitian selanjutnya bisa melakukan pendekatan personal kepada responden agar responden tidak acuh terhadap kuesioner yang diberikan.
3) Bagi penilitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan variabel-variabel lain yang belum diungkapkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemipinan Terhadap Kepuasn Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah sakit Muhammadiyah Metro. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, *12*(2), 7–15.

Basuki, K. (2020). Praktik Arisan Online di Tinjau Dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Pandangan Ulama Kabupaten Banyuwangi [Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang]. In *jurnal Online Internasional & Nasional* (Vol. 53, Issue 9). www.journal.uta45jakarta.ac.id

Budiantoro, R., Alirastra, R. N., & Sasmita, T. W. (2019). Sistem Ekonomi (Islam) Dan Pelangan Riba Dalam Perspektif Historis. *Jurnal Ilmiah Ekonomo Islam*, *11*(4).

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No . 17 Medan. *AJIE- Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, *4*(2), 159–170.

Lok, P., & Crawford, J. (2020). The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison. *Journal of Management Development*, *23*(4), 321–338. https://doi.org/10.1108/02621710410529785

Manjuntak, D. A. (2019). *Upaya Kepolisisan Dalam Mencegah Penipuan Arisan Online (Studi di Kepolisian Daerah Sumatera Utara)*. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Mardani. (2020). *Fiqh Ekonomi Islam*. Prenada Media Group.

Pratama, T. F. Y., & Suwandana, I. G. M. (2020). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, *9*(2), 576–596.

Prawesthie, M., & Busro, A. (2020). Penyelesaian Wanprestasi Yang Terjadi Dalam Arisan Motor Dengan Sistem Lelang (Studi di RS. Panti Wilasa Dr. Cipto Semarang). *Legalitatum*, *1*(1), 1–57.

Purnomo, R. A. (2016). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. In *Cv. Wade Group*.

Rinaldi, M., & Gustina, I. (2020). *Pengantar Statistika* (Edisi Pert). LARISPA INDONESIA.

Romadlon, R. N. F. (2021). *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Arisan Menurun GS Team di Desa Sarangan Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN Ponorogo).

Romli, A. (2014). *Teori dan Kapita Selekta Kriminologi*. Armico.

Rozikin, M. R. (2018). *Hukum Arisan Dalam Islam*. UB Press.

Salma, S. (2022). *Tinjauan Hukum Islam terhadap Praktik Jual Beli Uang Arisan di Desa Gerem Cupas Kulon Kec. Grogol Kota Cilegon* [Universitas Islam Negeri Sultan

Maulana Hasanuddin Banten]. http://repository.uinbanten.ac.id/id/eprint/8757

Soedharyo, S. (2005). *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Sinar Grafika.

Sudarto. (2006). *Kapita Selekta Hukum Pidana*. PT Alumni.

Tamina, E. (2021). *Wanprestasi Dalam Perjanjian Arisan Motor Plus*.

Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, *19*(2), 170–187.

Tiflen, S. Q. (2021). Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap Praktek Arisan Online Di Kota Jayapura. *Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah*, *6*(1), 11. https://doi.org/10.24235/jm.v6i1.6773

Wildansyah, A. (2019). *Pengertian Hukum Perdata dan Contohnya*. Dslalawfirm.Com. https://www.dslalawfirm.com/hukum-perdata/

Yuliani, F., Sibarani, S. E. M., & Ebenheizer, S. (2021). Peran Employee Involvement dan Public Service Motivation , serta Mediasi Affective Commitment Terhadap Perceived Organizational Performance. *Jurnal Manajemen Dan Usahawan Indonesia*, *44*(2), 116–130.