
Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Propinsi Papua Barat

Herny Yanti Rase^{1)*}; Mashur Razak²⁾; Badaruddin³⁾
^{1,2,3)} Jurusan Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar
*hernyyantirase@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, (2) Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap kinerja aparatur sipil negara, dan (3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Papua Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dua variable atau lebih. Sampel penelitian berjumlah 55 orang, menggunakan sampel jenuh, dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara, (2) Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja aparatur sipil negara, dan (3) Variabel Budaya Organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Papua Barat. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0,685 yang artinya bahwa variabel independen (X) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (Y) sebesar 68,5%, sedangkan sisanya 31,5% variabel dependen (Y) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) the effect of discipline, organizational culture and job satisfaction partially on the performance of the civil service, (2) the effect of discipline, organizational culture and job satisfaction simultaneously on the performance of the civil service, and (3) variables. the most dominant influence on the performance of the State Civil Apparatus at the Industry and Trade Office of West Papua Province. This study uses an associative research method with a quantitative approach to determine the relationship or influence of two or more variables. The research sample consisted of 55 people, using a saturated sample, with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that: (1) Discipline, Organizational Culture and Job Satisfaction had a partial effect on the performance of the state civil servants, (2) Discipline, Organizational Culture and Job Satisfaction had a simultaneous effect on the performance of state civil servants, and (3) Organizational Culture variables had the most dominant influence on the performance of the State Civil Apparatus at the Industry and Trade Service of West Papua Province. The results of the calculation of the coefficient of determination (R^2) obtained results of 0.685 which means that the independent variable (X) has a positive and significant effect simultaneously on the dependent variable (Y) by 68.5%, while the remaining 31.5% of the dependent variable (Y) is explained by the variable. other than this research model.

Keywords : Discipline, Organizational Culture, Job Satisfaction and ASN Performance

1. Pendahuluan

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja pegawainya dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para pegawai. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenjangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Setiap

organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia harus matang dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggungjawab manajemen/pimpinan organisasi, karena itu manajemen harus membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2009).

Moekijat (2012) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, (4) kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, (5) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi, 2012).

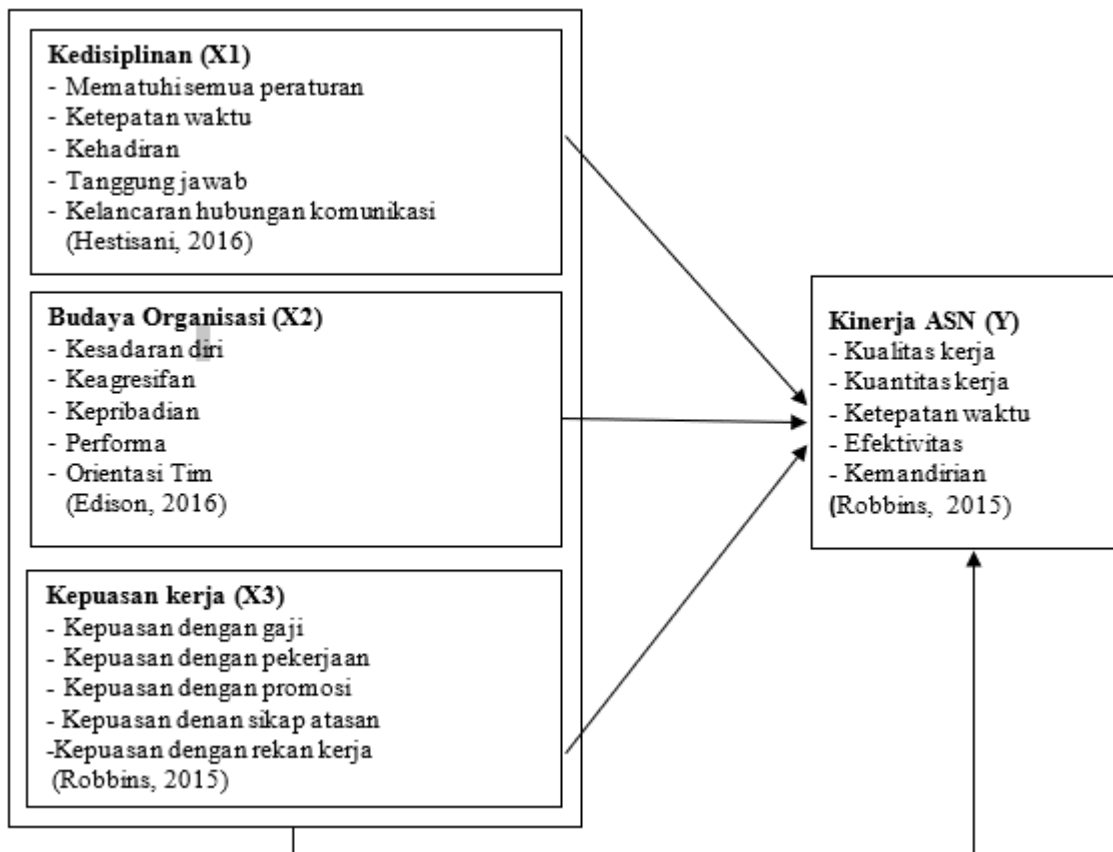
Menurut Hasibuan (2012) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah berkaitan dengan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah perekat social yang mengikat anggota dari organisasi. Pendapat Bliss dalam Koesmono (2015) mengatakan bahwa didalam budaya terdapat kesepakatan yang mengacu pada suatu sistem makna secara bersama, dianut oleh anggota organisasi dalam membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya. Lain halnya dengan Robbins (2010); budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Sebuah organisasi tidak hanya membutuhkan budaya yang kuat, namun juga membutuhkan budaya yang sehat. Budaya kuat mempunyai dampak positif ataupun negatif. Jika budaya kuat namun tidak sehat atau beracun (*toxic*) maka budaya akan membawa bencana. Tetapi jika budayanya sehat (*healthy*) maka budaya akan membawa kesejahteraan (Tjahjono, 2010).

Kepuasan kerja juga memiliki hubungan erat dengan kinerja. Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasional, di mana menurut Gunlu *et al.* (2010), kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Luthans (2011), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. *Pertama*, kepuasan kerja adalah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi kerjanya. Kepuasan ini bersifat abstrak, tidak dapat dilihat hanya dapat diduga. *Kedua*, kepuasan kerja hanya dapat ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Jika mereka bekerja lebih berat dibandingkan orang lain pada organisasi yang sama, tetapi penghargaan yang diterima lebih rendah, maka mereka akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika mereka diperlakukan dengan baik, dan diberi penghargaan yang layak, maka mereka akan bersikap positif terhadap pekerjaannya. *Ketiga*, kepuasan kerja menunjukkan beberapa sikap seseorang yang saling terkait.

Dukungan empirik terhadap kuatnya pengaruh kedisiplinan, budaya organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai setidaknya telah dikemukakan oleh beberapa peneliti antara lain Taurisa, dan Ratnawati (2012), Simanjuntak (2013), Awan., Mahmood., and Idrees (2014), Akomolafe., and Olatomide (2013), Heriyanti (2007), Sabban (2018), Sultan, *et al.*, (2020), Setiawan, *et al.*, (2020), Sabban & Masyadi (2020), Munir, *et al.*, (2020), serta Dewi, *et al.*, (2021).

Dalam penelitian ini penulis menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang untuk jelasnya dikemukakan pada gambar kerangka konseptual berikut.



Gambar 1.
Kerangka Konseptual

2. Metode Penelitian

Rancangan penelitian diartikan sebagai strategi untuk melaksanakan penelitian. Apabila diklasifikasikan dari jenisnya, maka penelitian ini tergolong penelitian tingkat eksplanasi (level of explanation) atau tingkat penjelasan. Jadi, penelitian tingkat eksplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2014). Pengujian teori atau konsep melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik deduktif (Echdar, 2017). Sebagai alat atau instrument untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, digunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden. Data yang dihimpun dengan menggunakan daftar pertanyaan (indicator) yang diajukan sebagai alat ukur dengan menggunakan modifikasi skala likert.

Tempat penelitian dilaksanakan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Papua Barat. Penelitian ini dilakukan pada subjek tenaga kerja yang secara resmi telah diterima menjadi pegawai. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan dua jenis data yang

tujuannya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan masalah dalam penelitian ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi, yaitu :

- 1) Data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung ke lapangan, yaitu dari jawaban responden tentang kuesioner yang dibagikan.
- 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh dari instansi, seperti jumlah tenaga kerja dan tabel absensi, sejarah singkat Instansi, struktur organisasi, dan aktifitas Instansi serta artikel ilmiah dan literatur.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Azwar (2011) mengatakan bahwa validitas berasal dari kata validity yang berarti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah. Berikut ini merupakan hasil uji validitas yang disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Validitas				
	Indikator	Rhitung	Rtabel	Sig	Ket
X1 (Disiplin Kerja)	X1.1	0,761	0,266	0,000	Valid
	X1.2	0,397	0,266	0,005	Valid
	X1.3	0,636	0,266	0,000	Valid
	X1.4	0,375	0,266	0,005	Valid
	X1.5	0,486	0,266	0,000	Valid
	X1.6	0,759	0,266	0,000	Valid
X2 (Budaya Organisasi)	X2.1	0,517	0,266	0,000	Valid
	X2.2	0,375	0,266	0,005	Valid
	X2.3	0,448	0,266	0,001	Valid
	X2.4	0,537	0,266	0,000	Valid
	X2.5	0,379	0,266	0,004	Valid
X3 (Kepuasan Kerja)	X3.1	0,376	0,266	0,005	Valid
	X3.2	0,377	0,266	0,005	Valid
	X3.3	0,768	0,266	0,000	Valid
	X3.4	0,617	0,266	0,000	Valid
	X3.5	0,424	0,266	0,001	Valid
Y (Kinerja)	Y1	0,639	0,266	0,000	Valid
	Y2	0,375	0,266	0,005	Valid
	Y3	0,603	0,266	0,000	Valid
	Y4	0,441	0,266	0,002	Valid
	Y5	0,390	0,266	0,003	Valid

Sumber: Data Primer di Olah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.266 Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) seluruh variabel Disiplin kerja (X1),Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja (Y) berada diantara 0.375 – 0.768. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r

hitung > 0.266 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Ket
Disiplin Kerja (X1)	0.697	0.60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.641	0.60	Reliabel
Kepuas Kerja (X3)	0.676	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.659	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer di Olah, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Tabel 2 menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliable.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.295	3.746		3.549	.001
	Disiplin Kerja	.149	.088	.233	3.686	.001
	Budaya Organisasi	.131	.138	.131	2.227	.002
	Kepuasan Kerja	.115	.122	.129	2.949	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer di Olah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 13,295 + 0,149X_1 + 0,131X_2 + 0,115X_3 + e$$

Tabel 4. Tabel ANOVA (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.823	3	1.608	6.585	.004
	Residual	51.722	51	1.014		
	Total	56.545	54			

Sumber: Data Primer di Olah, 2021

Berdasarkan Tabel. 4 dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja, Budaya organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 6,585 lebih besar daripada 2,79 dan probabilitas 0,004 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel (6,585 > 2,79) maka hipotesis IV diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyebutkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat dapat dilihat pada tabel 5.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 2,686 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2,008. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,686 > 2,008$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel budaya organisasi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,001 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel disiplin kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyebutkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat dapat dilihat pada tabel 5.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 2,227 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2,008. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,227 > 2,008$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel budaya organisasi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,002 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel budaya organisasi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyebutkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat dapat dilihat pada tabel 5.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 2,949 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2,008. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,949 > 2,008$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel budaya organisasi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,003 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Disiplin kerja, Budaya organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 6,585 lebih besar daripada 2,79 dan probabilitas 0,004 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,585 > 2,79$). Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : Pertama, secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Kedua, Secara parsial Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Ketiga, secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Keempat, secara simultan Disiplin kerja, Budaya organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Kelima, Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat adalah variabel Budaya Organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut : Bagi, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua untuk lebih meningkatkan Disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai dengan mendorong pegawai meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas kerja. Bagi pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat, harus mampu mempertahankan atau lebih meningkatkan Disiplin Kerja, Budaya organisasi dan kepuasan kerja agar kinerjanya dapat lebih meningkat lagi. Bagi Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat agar lebih meningkatkan Disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja agar kinerja yang sudah baik tersebut dapat di pertahankan atau jika memungkinkan dapat di tingkatkan lagi. Bagi peneliti selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Referensi

- Akomolafe, Moyosola Jude., and Olatomide, Onijuni Olufemi. (2013). *Job Satisfaction and Emotional Intelligence as Predictors of Organizational Commitment of Secondary School Teachers*, Ife PsychologIA, 21(2), September 2013 Copyright © Ife Center for Psychological Studies/Services, Ile-Ife, Nigeria.
- Awan, Muhammad Rafiq., Mahmood, Khalid., and Idrees, Haroon. (2014). *Leadership Style, Culture and Commitment: An Analytical Study of University Libraries in Pakistan*, Library Philosophy and Practice (e-journal) Libraries at University of Nebraska-Lincoln, 1-7-2014.
- Dewi, A., Fachmi, M., Ilyas, G. B., & Mustafa, H. (2021). The Relationship Between Discipline and Motivation on Employee Performance Through Mediation Of Job Satisfaction. *Proceedings of the 5th International Conference on Accounting, Management and Economics, ICAME 2020, 14-15 October 2020, Makassar, Indonesia*. <https://dx.doi.org/10.4108/eai.14-10-2020.2304264>.
- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. BOGOR: Ghalia Indonesia
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Pertama. Alfabeta-Bandung*.
- Gunlu, Ebru, Mehmet Aksarayli, dan Nilüfer Şahin Percin. (2010). "Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5): 693-717
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet 16. Jakarta : Bumi Aksara.

- Heriyanti, Dewita (2007). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero). APJ Semarang), Tesis pada Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Koesmono, H. T. (2015). Influence of the factors of personality, motivation, job satisfaction to the organizational commitment and influence of motivation, job satisfaction, organizational commitment to performance of broadcaster of national private radio broadcast in Surabaya. *European Journal of Business and Management*, 7(32), 50-59.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence – Based approach*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc
- Moekijat. (2012). Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Edisi Revisi. Bandung: CV. Pioner Jaya.
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 161-170.
- Robbins, S. P. (2010). *Management : 10 th Edition*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sabban, Y. A. (2018). Pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel dalton makassar. *Jurnal bisnis & kewirausahaan*, 7(4).
- Sabban, Y. A., & Masyadi, M. (2020). Effect Of Work Discipline, Leadership Style And Training On Employee Performance In Rsud Haji Makassar. *Manajemen Bisnis*, 10(2). <https://doi.org/10.22219/jmb.v10i2.13658>
- Setiawan, I. P., Liong, H., & Sani, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 213-224.
- Simanjuntak, Edwin TH. (2013) Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMK Sub Rayon 03 Pematang Siantar, *Jurnal Ilmiah Pelangi Pendidikan*, Vol. 20 No. 1, Juni.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfa Beta.
- Sultan, Z., Mus, A. R., Hamzah, N., & Sufri, M. (2020). The Effect of Work Commitment, Motivation, Environment on Satisfaction and Performance of Electoral Institutions in South Sulawesi.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kelima, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Taurisa, Chaterina Melina., dan Ratnawati, Intan. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang), *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September, Hal. 170 – 187 Vol. 19, No. 2, ISSN: 1412-3126.

Tjahjono, B. (2010). Six Sigma: a literature review. *International Journal of Lean Six Sigma*.

Tohardi, B. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. *Penerbit Liberty, Yogyakarta*.



Published by Journal of Applied Management and Business Research | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License. Copyright @2021 by the Author(s).