JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS
Halaman Jurnal: https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jaem
Halaman UTAMA Jurnal : https://journal.amikveteran.ac.id/index.php

PENGARUH FAKTOR BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MANGGARAI

Subijanto[1)], Woro Utari [2)], Edelbertus Romo Ganggut[3)]

[1,2,3)] Universitas Wijaya Putra Surabaya
email : subiyanto_m@yahoo.com[1)] woro.utari@yahoo.com[2)] berlyberly0206@gmail.com[3)]

(Submit : 23 Juli 2021, Revised : 2 Agustus 2021, Accepted : 14 Agustus 2021)

Abstract This research is an expalanotory research, the research approach uses a quantitative approach, data analysis uses SPSS. The research sample was 35 people. The objectives of this study are 1). To analyze and analyze the influence of organizational culture and work discipline which have a significant effect on the performance of employees of the Manggarai Regency DPRD secretariat employees. 2) To test and analyze the influence of organizational culture and work discipline have a significant effect on employee performance in the secretariat staff of DPRD Manggarai Regency. 3) To see the variables that have a significant effect on the performance of employees of the Manggarai Regency DPRD secretariat employees. The results showed that: 1). Simultaneously, organizational culture and work discipline have a significant effect on employee performance at the Manggarai Regency DPRD Secretariat as evidenced by the result of the calculated F value of 3,348 with a significance value of 0.02 which means less than 0.05. 2). Partially, organizational culture and work discipline have a significant effect on employee performance at the Manggarai Regency DPRD secretariat. 3). Based on the test results, it is known that organizational culture affects the performance of employees at the Manggarai Regency DPRD secretariat; as evidenced by the t value is 5.583 with a significance level of 0.001 (less than 0.05).

Keywords : Organizational Culture, Work Discipline and employee Performance

I. PENDAHULUAN

Pegawai sebagai pelaku organisasi mempunyai perbedaan dalam sikap (*attitude*) dan pengalaman (*experience*). Perbedaan tersebut mengakibatkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam organisasi mempunyai kemampuan kerja atau kinerja (*performance*) yang berbeda-beda pula. Semakin tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi, maka akan membutuhkan perubahan manajemen sumber daya manusia. Program pegawai, sistem maupun pelaksanaannya perlu diorganisasikan dengan baik agar sesuai dengan kebutuhan dan perubahan yang ada *(Fisher, et, al.,* 2016). Dalam sebuah organisasi yang sedang tumbuh dan berkembang, pegawai dianggap sebagai suatu sumber utama organisasi untuk mampu dan memiliki keunggulan bersaing *(competitive advantage).* Untuk dapat mewujudkan pegawai yang unggul dan kompetitif serta memiliki daya saing dibutuhkan peran pemimpin untuk mengelolanya, memanajemen semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu unsur dalam manajemen sumber

daya manusianya adalah menciptakan kerjasama dalam team, akan menjadi kunci keberhasilan organisasi yang nantinya dapat mewujudkan kinerja pegawai tercapai lebih maksimal. Hal tersebut dibutuhkan suatu langkah yang tepat bagi pimpinan agar mengelolanya secara baik dan benar.

Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai yang merupakan bagian atau sub sistem dari sistem birokrasi negara yang ada di tingkat kabupaten, dengan sendiriya tidak luput dari tuntutan untuk menjalankan tanggung jawab memberikan informasi pelayanan publik di tingkat kabupaten serta memiliki peran penting dituntut menjalankan tugas pekerjaannya dengan memaksimalkan sumber daya organisasi untuk kepentingan pelayanan publik dan meningkatkan efisiensi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki organisasi. Beraneka ragamnya tugas-tugas dan kewajiban pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai sebagai perwujudan dari sebagian tugas umum pelayan birokrasi menuntut pula kepada semua pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka secara efektif dan efisien.

Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai yang melaksanakan fungsi-fungsi administrasi. Mereka adalah perencana, pelaksana, pengawas dan sekaligus diharapkan menjadi motivator atau pendorong semangat dalam gerak usaha memperbaiki seluruh aspek tata kehidupan. Untuk dapat berfungsi sebagai pendorong bagi pembaharuan dan pembangunan, dituntut perilaku keteladanan yang berupa sikap kreatif, inovatif, kemampuan keras serta tanggungjawab yang tinggi, yang diantaranya ditunjukkan oleh efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas ditempat mereka bekerja. Dalam konteks pemahaman anggota organisasi terhadap misi yang diemban oleh organisasi publik, peran pimpinan menjadi sangat penting, mengingat kondisi yang terjadi selama ini, orientasi pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai dalam melaksanakan tugas pelayanan publik senantiasa didasarkan pada prosedur dan peraturan.

Dengan demikian, untuk dapat dikatakan sebagai suatu organisasi yang efektif, maka DRPD Kabupaten Manggarai harus dapat menciptakan hasil kerja yang profesional di samping harus meningkatkan sumber daya yang ada. Seorang pegawai dikatakan dapat melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik apabila mereka melakukan tugas-tugas tersebut berjalan lancar tanpa hambatan sesuai bidang tugasnya dan mampu bekerja baik dengan atasan maupun bawahannya.

II. KAJIAN PUSTAKA

Menurut (Akmal, *et al*, 2017), kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan organisasi atau bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Penilaian terhadap kinerja birokrasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Oleh karena itu evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja. Salah satu ahli yang berpendapat tentang kegagalan Pemerintah, (Hendriani dan Artati, 2019)

menyatakan bahwa kegagalan utama pemerintah saat ini adalah karena kelemahan manajemennya, bukan pada apa yang dikerjakan pemerintah, melainkan bagaimana caranya pemerintah mengerjakannya.

Untuk dapat meningkatkan kinerja individu dipengaruhi oleh berbagai factor, diantaranya budaya organisasi, disiplin kerja yang baik serta adanya komitmen. Dilihat dari sisi budaya organisasi, budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan atau beroperasi (Rois, dkk, 2015).

Budaya merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku (Cushway dan Lodge, 2015). Sebagai gambaran, orang bisa saja sangat mampu dan efisien tanpa tergantung pada orang lain, tetapi perilakunya tidak sesuai dengan budaya organisasi, misalnya cara berpakaian, maka ia tidak akan berhasil dalam organisasi. Hal ini dapat diartikan, organisasi pasti memiliki budaya, dan budaya itulah yang akan menentukan kinerja karyawan dan organisasi.

Budaya dapat memiliki pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi, terutama karena budaya melakukan sejumlah fungsi dalam organisasi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Kedua, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota–anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual. Keempat, budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat tentang apa yang harus dilakukan dan dikatakan oleh pegawai (Warsito, 2014).

Mengacu pada penjelasan tersebut, maka budaya organisasi yang bersifat kelompok maupun individu akan memberikan kekuatan terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan, sebab apa yang dikerjakan manusia dalam organisasi dan perilakunya itu akan mempengaruhi kinerja organisasi (Nimran, 2016). Hal ini didasarkan oleh adanya pemikiran bahwa kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada prestasi organisasi. Mengingat budaya organisasi merupakan salah satu elemen kunci pengelolaan sumberdaya manusia yang menentukan keberhasilan dan kehancuran organisasi (Sulaksono, 2017), maka penting untuk menganalisis budaya organisasi sebagai upaya membangun kemampuan dan kinerja pegawai.

Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena dalam suasana disiplinlah organisasi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para pegawai mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para pegawai sehingga pegawai tersebut secara suka rela kooperatif dengan pegawai yang lain meningkatkan prestasi kerja. Disiplin diartikan sebagai sistem yang berisi kebijakan peraturan, prosedur yang mengatur perilaku baik secara individu maupun kelompok dalam sistem organisasi.

Setiap organisasi apapun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu organisasi. Untuk itu, organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja organisasi. Salah satu fakttor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai/prestasi kerja adalah komitmen

organisasi. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Companies that have competence in the fileds of marketing, manufacturing and innovation can make its as a sourch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data,the technique of data analysis is also use to test to the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine of the effect of the independent variables on the related variables is use multiple linier statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

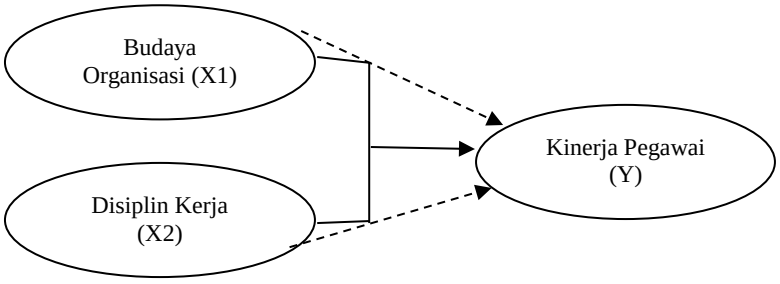
The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilatate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diung kapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka berpikir yang dituangkan dalam kerangka konseptual sebagaimana berikut :



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

→ = Pengaruh Simultan
⇢ = Pengaruh Parsial

Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut diatas, maka tersusun perumusan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai.

H3 : Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2012:56) penelitian eksplantori adalah tingkat penjelasan, yaitu

bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang mengukur instrument penelitian meliputi hubungan kausal masing-masing variabel melalui angka-angka. Pengujian variabel penelitian dengan menggunakan analisis regresi, untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Analisis data menggunakan analisis regresi dan uji t yang dibantu dengan program SPSS

Populasi adalah keseluruhan obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang digunakan untuk penelitian (Sugiyono, 2015:60). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai, yang berjumlah 35 orang.

Sampel penelitian adalah sebagian/wakil populasi yang diteliti. Dilihat dari jumlah populasi (*total sampling*) yang terbatas, maka sampel penelitian diambil dari seluruh populasi menggunakan metode *total sampling*. Hal ini sesuai pertimbangan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2014:64), adapun sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai berjumlah, 35 orang.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.029	3	.010	3.348	.002[a]
	Residual	2.057	31	.066		
	Total	2.087	34			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Nilai F hitung adalah sebesar 3.348 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0.02 (lebih kecil dari 0.05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai (Y).

Oleh karena itu dalam penelitian berdasarkan hasil uji F bahwa "Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai"

Tabel 2. Hasil Analisis Uji t

Coefficients[a]

Model	T	Sig.
1		
Budaya Organisasi	4.583	.001
Disiplin Kerja	2.406	.002

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2021

Nilai t hitung untuk budaya organisasi (X1) sebesar 4.583 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.01, dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi (X1) secara langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai". (Y). Berdasarkan Tabel 4.40 juga dijelaskan bahwa hasil uji t hitung diketahui variabel bebas Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai", terbukti kebenarannya dan hipotesis pertama diterima.

Nilai t hitung untuk disiplin kerja (X2) sebesar 2.406 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.02 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X2) secara langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai (Y). Berdasarkan Tabel 4.40 juga dijelaskan bahwa hasil uji t hitung diketahui variabel bebas disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai", terbukti kebenarannya dan hipotesis kedua diterima..

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan uraian hipotesis penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Manggarai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa budaya organisasi mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Luwes Anaticia, (2019), yang menjelaskan, terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh budaya organisasi sebesar 4.583 dengan tingkat signifikan sebesar 0.01 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Manggarai

Elsa Adha Pratiwi, (2019), dalam penelitiannya tentang pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan; Hasil penelitiannya menjelaskan terdapat pengaruh langsung dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa motivasi kerja mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Khairul Imamul, (2014), yang menjelaskan, terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh motivasi kerja sebesar 2.406 dengan tingkat signifikan sebesar 0.02 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Sebagai makhluk sosial, pegawai tidak lepas dari berbagai nilai dan norma yang berlaku di dalam organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara cara pegawai bertingkah laku dan bekerja. Disiplin kerja yaitu suatu dorongan yang ada pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Komitmen adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh pegawai berupa tindakan yang bisa dikontribusikan kepada mereka dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang berupa penghargaan atau ganjaran.
2. Budaya Organisasi direspon positif dan sangat berarti oleh pegawai sehingga mempunyai pengaruh dan sangat dominan terhadap kinerja pegawai Secretariat DPRD Kabupaten Manggarai, terbukti kebenarannya dan hipotesis pertama diterima.
3. Disiplin Kerja direspon baik oleh pegawai sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai, terbukti kebenarannya dan hipotesis kedua diterima.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Adha Pratiwi, Elsa. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018"

Akmal, Zaldi,et al. 2012. "Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Disiplin serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh Unsyiah". ISSN 2302-0199. Volume 1, No. 2.

Anaticia, Luwes. 2018. "Pengaruh Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh"

Andriyani, Lilis. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali"

Angelina Wisti Dapu, Valensia. 2015. "The Influence Of Work Dicipline, Leadership, and Motivation On Employee Performance At PT. Trakindo Utama Manado" Jurnal EMBA Volume 3 No.3

Ariestika Dwi Pratiwi. 2014. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Luwes Lojiwetan Surakarti.

Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, S. 2015. Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Badudu. 2013. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.

Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Proccess Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. International Journal Of Criminology and Sociologi, 9, 1418–1425.

Dharma, Surya.2014 Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka pelajar.

Effendy, Onong. 2015. Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Foster, Bill. 2011. Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. PPM: Jakarta.

Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.Hasibuan, Malayu.

2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Imamul, Khairul. 2014. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3A P2KB) Kota Batu"

Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. Jurnal Media Mahardika Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.

Istanti, Enny,et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol.IV No. 2, Hal. 104-120.

Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1,Hal. 1-10.

Notoatmojo, S. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

Prawirosentono. 2016. Kebijakan Kinerja Pegawai. Yogyakarta. BPFE.

Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.

Rivai, Vehitzal. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Robbins, S.P ,dan Judge. 2013. Perilaku Organisasi, Jakarta, Salemba Empat dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S.P. 2012. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi.Edisi Kelima (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga

Robbins, Spethen. 2016. Penelitian Organissi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.

Sedarmayanti. 2013. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju Sugiyono. 2012. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2012. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES.

Soeprihanto, John. 2012. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai. Yogyakarta: BPFE.

Sualli, SE.MM. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Pasifik Batam"

Wibowo, 2012. Manajemen Kinerja. Rajawali PRESS, Jakarta.

Zainun, Buchori. 2016. Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunung Agung.