

SOETOMO BUSINESS REVIEW

VOLUME 2

EDITION 2

Page 135 - 141

Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur

Mediana Suryandini

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Dr. Soetomo Surabaya
trifenaajii@gmail.com

Abstrak Kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur Utama belum memenuhi standar. Terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin seperti datang terlambat, pulang lebih awal, serta terlambat kembali ke mejanya setelah jam istirahat selesai. Dan untuk mengatasi hal-hal tersebut atau pelanggaran tersebut belum ada sanksi tegas, juga tingkat ketidakhadiran yang masih cukup menonjol setiap bulannya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisa Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Tipe penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Analisa SEM dibantu tool AMOS 23.0. berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa Disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur, Kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur, Disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur, Disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi memiliki pengaruh secara tidak langsung yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: disiplin kerja; budaya organisasi; kompensasi; kepuasan kerja dan kinerja.

PENGANTAR

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu aset yang penting untuk menunjang suatu keberhasilan suatu organisasi. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu instansi atau organisasi dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari instansi dimana individu tersebut bekerja. Fenomena yang dijumpai pada Dinas Kelautan dan Perikanan adalah disiplin pegawai yang kurang, beban kerja yang melebihi tugas pekerjaan sedangkan di sisi lain dijumpai pegawai yang belum maksimal dalam kinerjanya, rasa aman dan nyaman dalam bekerja, pekerjaan cenderung mempengaruhi kondisi pegawai secara fisik. Dalam jurnal Dewi *et al.* (2014) diterangkan bahwa revolusi yang terjadi pada setiap kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi. Meski demikian disiplin kerja dan Budaya Organisasi kerja juga tetap perlu ditingkatkan karena merupakan hal yang sangat penting, keduanya bertujuan untuk menjadikan penyemangat pegawai untuk melakukan kinerja yang semakin baik. Budaya Organisasi kerja akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih semangat. Sedangkan disiplin kerja merupakan sikap atau kepribadian yang dimiliki seorang pegawai untuk melakukan tugas yang diemban dengan mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan instansi, sehingga apabila pegawai memiliki disiplin kerja dan Budaya Organisasi kerja tinggi tidak heran apabila pegawai mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Kajian Teoritis

Kajian Teoritis dan Hipotesis

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dalam literatur telah memberikan arti yang berbeda-beda mengenai pengertian dan konsep disiplin kerja sesuai dengan sudut pandangnya masing-masing. Salah satu aspek dari kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan.

Budaya Organisasi menurut Sunyoto (2015:11) merupakan suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Budaya Organisasi sangatlah penting, karena dengan Budaya Organisasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pengertian Budaya Organisasi menurut Yatipai *et al.* (2015) adalah suatu dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Sedangkan Budaya Organisasi kerja menurut Greenberg dan Baroon dalam Permatasari *et al.* (2015) merupakan serangkaian proses membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*) dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Dari pengertian dan penjabaran di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi merupakan sesuatu yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar tujuan instansi dapat tercapai. Budaya Organisasi kerja dapat berasal dari luar diri pegawai ataupun dari dalam diri pegawai itu sendiri. Budaya Organisasi adalah dorongan yang akan diberikan kepada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Tolak ukur indikator Budaya Organisasi dalam penelitian ini mengacu pada teori Maslow dalam Sunyoto (2015:11) yaitu:

1. Kebutuhan fisiologikal, artinya pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya
2. Kebutuhan rasa aman, artinya pegawai bekerja sungguh-sungguh agar instansi menjamin keselamatan kerjanya
3. Kebutuhan sosial, artinya pegawai bekerja sungguh-sungguh karena suasana kerja yang telah dibuat nyaman mungkin
4. Keinginan penghargaan, artinya pegawai melaksanakan kewajiban kerja secara sungguh-sungguh akan mendapat penghargaan yang semestinya
5. Keinginan wawasan, artinya pegawai mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan kemampuan pegawai itu sendiri

Proses kompensasi menurut Handoko (2011:161) adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada pegawai bagi pelaksanaan pekerjaan dan mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Diantara komponen-komponen proses ini adalah pembayaran upah dan gaji, serta pemberian kompensasi pelengkap, seperti: pembayaran asuransi, cuti, sakit dan sebagainya.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan. Dalam penelitian ini, indikator kompensasi dijabarkan menurut Gaol (2014:317) yaitu:

- 1) Memenuhi kebutuhan minimal, artinya kompensasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhan minimalnya
- 2) Dapat mengikat, artinya kompensasi yang diterima pegawai cukup sehingga pegawai tidak berkeinginan untuk pindah ke instansi lain
- 3) Dapat memotivasi, artinya kompensasi yang diterima pegawai dapat memotivasinya untuk bekerja lebih giat
- 4) Adil, artinya kompensasi yang diterima pegawai adil sesuai dengan pekerjaannya
- 5) Tidak bersifat statis, artinya kompensasi yang diterima pegawai sesuai dengan upah minimum regional (UMR)

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya menurut Robbins (2006) dalam Novelia (2011). Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya (Mangkunegara, 2009). Secara lebih rinci kedua faktor tersebut adalah : a) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja. b) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Kinerja pegawai menurut Gaol (2014:273) merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Sedangkan pengertian kinerja pegawai menurut Hasif *et al.* (2015) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai. Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini menurut Siagian (2009:244), yaitu:

- a. Tugas pokok, artinya pegawai mengetahui tugas pokok dari pekerjaannya
- b. Pengetahuan, artinya pekerjaan pegawai sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya
- c. Tugas yang kaitan, artinya pegawai mengerti bahwa tugasnya berkaitan dengan tugas-tugas pegawai lainnya
- d. Kesulitan kerja, artinya pegawai mengerti kesulitan kerja yang dihadapinya
- e. Langkah-langkah perbaikan, artinya pegawai mengerti langkah-langkah perbaikan apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerjanya

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai atau staf di lingkungan Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur. berjumlah 125 pegawai, sampel diambil berdasarkan *sensus* 125 dari berbagai unsur unit organisasi dan jabatan. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifes (indikator) merepresentasikan variabel laten untuk diukur yaitu dengan menguji validitas dan reliabilitas variabel laten melalui analisis faktor konfirmatori (De Leon, et al, 2020). Penelitian ini akan menguji validitas konstruk dengan melihat validitas konvergen. Validitas konvergen akan didapat dalam pengolahan SEM pada AMOS dengan melihat nilai *factor loading* atau disebut juga parameter lambda (λ). Nilai *factor loading* yang tinggi menunjukkan bahwa indikator konvergen pada satu titik. Selanjutnya dalam SEM, terdapat nilai *squared multiple correlations* yaitu kuadrat nilai korelasi antar variabel dengan indikatornya. Selanjutnya nilai tersebut dikalikan dengan 100%, hasil persentase tersebut menunjukkan apakah indikator dapat menjelaskan konstruk atau tidak, sedangkan sisa persentase dijelaskan oleh *unique factor*, dalam hal ini adalah Bagian ini memuat langkah peneliti dalam melakukan

penelitian atau rancangan/ desain penelitian yang meliputi subjek penelitian (populasi dan sampel), definisi operasional atau konseptual variabel penelitian, ruang lingkup penelitian, metoda pengambilan sampel, sampai dengan teknik pengolahan data, yang disajikan dalam bentuk paragraf-paragraf (hindari *bullet* dan *numbering*) secara lengkap dan padat. Semua kutipan harus menyertakan sumbernya dan harus dicantumkan dalam bagian Referensi.

DISKUSI

Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan semua item pernyataan dari masing-masing variabel dapat dinyatakan valid dan semua variabel yang dibahas dalam penelitian ini dapat disimpulkan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan melalui *confirmatory factor analysis* (CFA) menggunakan aplikasi statistik yaitu IBM SPSS 26.0 dan IBM SPSS AMOS 23.0. Model CFA dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.

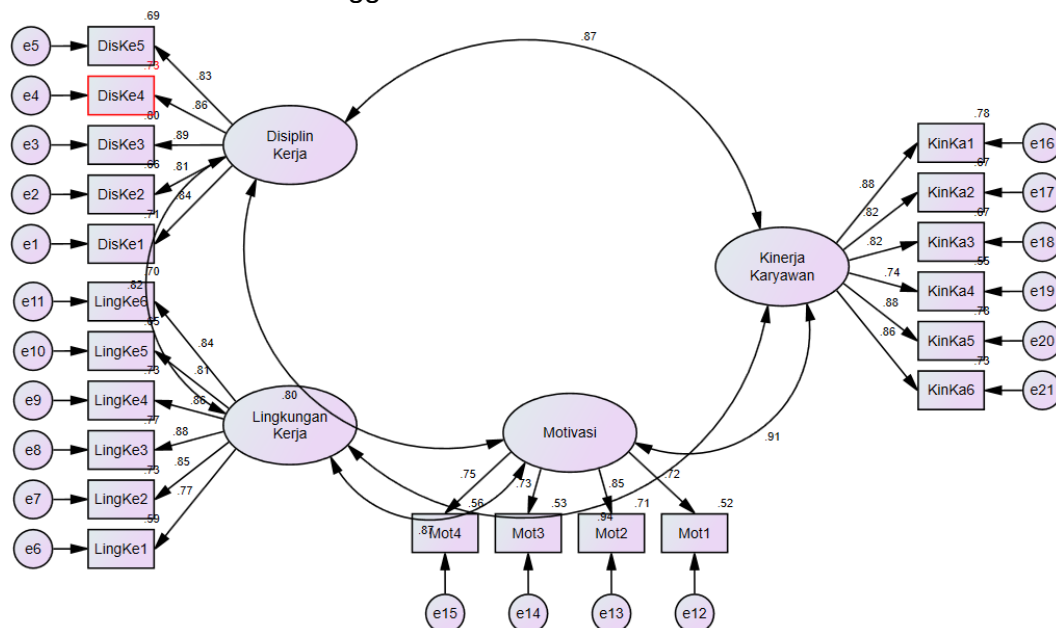
Tabel 1. Nilai Indeks Kecocokan Model CFA

Index of fit	CMIN/DF	GFI	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI	RMR	RMSEA
Nilai	1,449	0,85	0,91	0,884	0,97	0,96	0,97	0,040	0,060

Melaporkan nilai kecocokan model CFA yang mencapai nilai CMIN/DF sebesar 1,449 (<3) menunjukkan indeks kecocokan model yang baik, nilai GFI sebesar 0,85 menunjukkan indeks kecocokan model yang bisa diterima, nilai NFI sebesar 0,91 (>0,9) menunjukkan indeks kecocokan model yang baik, nilai RFI sebesar 0,97 (>0,9) menunjukkan indeks kecocokan model yang baik, nilai TLI sebesar 0,96 (>0,9) menunjukkan indeks kecocokan model yang baik, nilai CFI sebesar 0,97 (>0,9) menunjukkan indeks kecocokan model yang baik, nilai RMR sebesar 0,04 (<0,08) menunjukkan indeks kecocokan model yang baik, dan nilai RMSEA sebesar 0,06 (<0,08) menunjukkan indeks kecocokan model yang baik.

Contoh Penyajian Gambar

Gambar 1. Model CFA Menggunakan IBM SPSS Amos 23.0 Berdasarkan Hasil CFA



DISKUSI

Berdasarkan hasil survei yang diperoleh dalam penelitian ini, dari hasil analisis informasi responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki

dengan mayoritas usia responden berkisar antara 20-30 tahun dan 31-35 tahun, kemudian dari informasi terkait tingkat Pendidikan responden secara mayoritas memiliki tingkat Pendidikan Strata-1 (S1), serta mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki waktu lama bekerja secara mayoritas yaitu berkisar antara 5-10 tahun.

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif terhadap masing-masing variabel yang dibahas dalam penelitian ini menjelaskan bahwa setiap variabel yang diteliti yaitu: variabel disiplin kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori yang sangat baik. Artinya, disiplin kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur sudah sangat baik.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji hipotesis. Hasil penelitian menjelaskan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, temuan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini juga menjelaskan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Terakhir, hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya, Treshia et al. (2010) menjelaskan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sari (2017) menemukan bahwa budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sutrisno et al. (2016) menemukan dalam penelitiannya bahwa motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nokwanda et al (2016), dari hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitiannya, menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ilham et al. (2015) menyimpulkan dalam penelitiannya, bahwa pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi memiliki korelasi yang positif dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya, jika Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur meningkatkan disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi, maka kepuasan kerja pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur juga akan meningkat menjadi lebih baik.
2. Kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Hal ini menjelaskan bahwa antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki korelasi yang positif. Artinya, jika Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur juga akan meningkat menjadi lebih baik.
3. Disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi memiliki korelasi yang positif dengan kinerja karyawan. Artinya, jika Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur meningkatkan disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi, maka kinerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur juga akan meningkat menjadi lebih baik.
4. Disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi memiliki pengaruh secara tidak langsung yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki peran yang signifikan dalam memediasi hubungan kasualitas antara disiplin kerja, budaya organisasi,

dan kompensasi dengan kinerja karyawan di Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

REFERENSI

- Abdullah, M. 2014. *Managemmen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5 Jilid 1. Erlangga. Jakarta.
- Darmadi, H. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Edisi Revisi Alfabeta. Bandung.
- De Leon, M. V., Atienza, R. P., & Susilo, D. 2020. Influence of self-service technology (SST) service quality dimensions as a second-order factor on perceived value and customer satisfaction in a mobile banking application. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1794241.
- Fathoni, A. 2012. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Gaol, L.J. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Kompas Gramedia. Jakarta
- Ghozali, I. 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi 5 Jilid 1. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi 4 Jilid 1t. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 19 Edisi 1 Jilid 1. Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 24 Update PLS Regresi*. Edisi 7 Jilid 1. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2 Jilid 2. BPEE. Yogyakarta.
- Hair, J.F., Hult, G.T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM)*, 60-78.
- Khoza, N., N. Chetty., and A.N. Karodia. 2016. Impact of Leadership Style on Employee Performance in the Forensic Science Laboratory of TheSouth African Police Service in Amanzimtoti. *Journal of Business and Management Review*.6(1): 2-25.
- Mangkunegara,A.A.A. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Muljani, N. 2002. Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. 4(2): 113
- Nawawi, H. 2011. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Edisi 5 Jilid 3. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Permatasari, R.,dan M. Usman. 2008, Penutupan Diastema dengan Menggunakan Komposit Nanofiller, Indonesian. *Journal of Dentistry* 15(3): 239-246.
- Saluy, A.B., dan Y. Treshia. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Perusahaan PT IE).*Jurnal Management*. 1(1): 56-57.
- Sari, N.N.P. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 1(1): 7-15.
- Sekaran, U. 2011. *Research Methods for Business* Edisi 1 dan 2 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, S.P. 2004. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi1 Jilid 3. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Sukei (2008) *Puas!! Layanan Publik PDAM Surabaya pada Pelanggannya*. Cetakan Pe. Lutfansah Mediatama. Available at: <http://repository.unitomo.ac.id/95/>.

- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 Jilid 2. Cetakan Pertama. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi 1 Jilid 1 Afabeta. Bandung.
- Sukezi and Limantara, L. M. (2019) 'Typology Analysis of Urban Behavior and its Impacts Due to the Target Cities', *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE)*, 8(11), pp. 1851–1860. Available at: <https://www.ijitee.org/wp-content/uploads/papers/v8i11/K18030981119.pdf>.
- Sutrisno., A. Fathoni., dan M.M. Minarsih. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Jurnal Manajemen*. 2(2): 3-11.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jilid3. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Thaief, I., A. Baharuddin., dan M. S. Idrus. 2015. Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performanc (Studies in The Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Journal Management*. 7(11): 4-11.