

**DETERMINATION OF WORK DISCIPLINE, WORK SPIRIT AND ETHICS
WITH WORK SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLES ON WORK
MOTIVATION OFFICE OFFICE KARIMUN KARIMUN DISTRICT**

Azrizal, Jemmy Rumengan & Chablullah Wibisono
Department of Management
Faculty of Economics, Batam University, Indonesia

ABSTRACT

In this study, researchers used respondents' data, such as gender, age and duration of work of respondents to be able to provide information about the characteristics of respondents. Where from the questionnaire distributed questionnaire as many as 40 respondents using census techniques. Data analysis with parametric and non parametric statistics using SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square) regarding research variables, instrument test, normality test, hypothesis test, and discussion of the results of hypothesis testing and Path Path Analysis. This study uses path analysis (path analysis) to test the pattern of relationships that reveal the influence of variables or a set of variables on other variables, both direct influence and indirect influence. The results of the study are as follows: The effect of the X3 variable on X4 has a P-Values value of $0.030 < 0.05$, so it can be stated that the influence between X3 and X4 is significant. The effect of the X3 variable on Y has a P-Values value of $0.014 > 0.05$, so it can be stated that the effect between X3 on Y is significant. The effect of the X4 variable on Y has a P-Values value of $0.008 > 0.05$, so it can be stated that the effect between X4 on Y is significant. The influence of X1 on X4 has a P-Values value of $0.010 < 0.05$, so it can be stated that the influence between X1 to X4 is significant. The effect of X1 on Y has a P-Values value of $0.025 > 0.05$, so it can be stated that the influence between X1 and Y is significant. The effect of the X2 variable on X4 has a P-Values value of $0.011 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X2 on X4 is significant. The effect of X2 on Y has a P-Values value of $0.013 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.

Keywords: *Work Discipline, Work Spirit, Ethics, Job Satisfaction, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Kecamatan Karimun terbagi 6 Kelurahan dan 3 Desa yang terdiri dari 39 RW dan 139 RT. Pengembangan Kecamatan Karimun, Kabupaten Karimun sampai tahun 2025 diarahkan untuk mewujudkan cita-cita dan tujuan pembangunan daerah yang terintegrasi dengan tujuan nasional sesuai dengan visi, misi, dan arah pembangunan yang

telah disepakati bersama. Hal tersebut merupakan sebuah pilihan yang telah menjadi komitmen bersama sebagaimana tercantum didalam RPJP, sehingga dalam pencapaiannya harus dilakukan secara bersama-sama antara berbagai pemangku kepentingan (stakeholders) yaitu Camat dengan Kelompok-kelompok masyarakat baik yang bergerak dibidang sosial budaya,

ekonomi, maupun politik dan keamanan.

Untuk mencapai harapan dimaksud, proses pembangunan daerah harus dilaksanakan secara sistematis mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, monitoring dan evaluasinya sampai dengan tahap pemanfaatan dan pemeliharaan hasil-hasilnya. Berangkat dari pemikiran diatas, perencanaan pembangunan, baik dilihat dari sisi proses manajemen maupun sebagai sebuah kebijakan, adalah merupakan salah satu instrumen pembangunan yang sangat penting karena didalamnya terkandung formulasi visi, misi, tujuan dan sasaran serta berbagai cara yang dipilih untuk mencapai tujuan dan sasaran dimaksud. Dengan kata lain, melalui perencanaan pembangunan yang baik diharapkan juga diikuti dengan pelaksanaan pembangunan yang lebih baik.

Dengan demikian dapat memberikan manfaat serta dampak yang jauh lebih besar pula. Sehubungan dengan hal tersebut, sebagai unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Karimun di wilayah Kecamatan Karimun mengemban tugas dan tanggung jawab agar proses perencanaan pembangunan di Kecamatan Karimun. Berdasarkan Undang-undang nomor 22 tahun 1999 pasal 66, Kecamatan merupakan Perangkat Daerah Kabupaten dan Daerah kota yang dipimpin oleh seorang Camat sebagai Kepala Kecamatan. Pemerintah Kecamatan mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan sebagai kewenangan Bupati di wilayah kerja masing-masing

berdasarkan pelimpahan wewenang Bupati kepada Camat.

Untuk mencapai tujuan organisasi ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai merupakan suatu variabel yang sangat penting dalam kemajuan suatu organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan. Di kecamatan Karimun, masih banyak pegawai yang terlambat, mengabaikan prosedur dan tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Untuk itu Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai dan semangat kerja pegawai akan menurun sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari organisasi tersebut.

Semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Penting setiap pegawai memiliki semangat kerja. Untuk itu setiap pegawai harus mempunyai motivasi diri untuk membangkitkan semangat kerja yang dimilikinya guna tercapainya tujuan organisasi. Begitu pula dengan etika pegawai. Setiap pegawai harus memiliki rasa hormat dan sopan santun terhadap pimpinan dan masyarakat. Etika adalah suatu hal yang dilakukan dengan benar dan baik. tidak melakukan suatu keburukan

tetapi melakukan sesuatu dengan moral dan penuh tanggung jawab. Sebagai pelayan masyarakat etika sangat penting dalam terwujudnya tujuan organisasi. karna berdampak akan pelayanan yang ada di Kecamatan Karimun.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja dan semangat kerja. Untuk itu peran pemerintah daerah dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai sangat diperlukan guna menunjang motivasi kerja pegawai. Motivasi merupakan hal yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan organisasi.

METODOLOGI

Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu disiplin kerja, semangat kerja, etika, kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai. Analisis data dengan statistik parametrik dan non parametrik dengan menggunakan SEM-PLS (Struktural Equation Modelling-Partial Least Square) mengenai variabel penelitian, uji instrumen, uji normalitas, uji hipotesis, serta pembahasan terhadap hasil uji hipotesis dan Path Analisis Jalur. Penelitian ini menggunakan analisis

jalur (path analysis) untuk menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Karimun Kabupaten Karimun yang berjumlah sebanyak 40 orang tanpa melihat strata dan bidang tugas tertentu. Oleh karena keterbatasan populasi maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang pengambilannya dilakukan melalui Teknik Sensus dengan menggunakan proporsional random sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model structural atau (inner model) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014; Garson, 2016). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 1
Kolinieritas

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1				3.691	3.692
X2				3.712	4.468
X3				1.608	1.816
X4					2.383
Y					

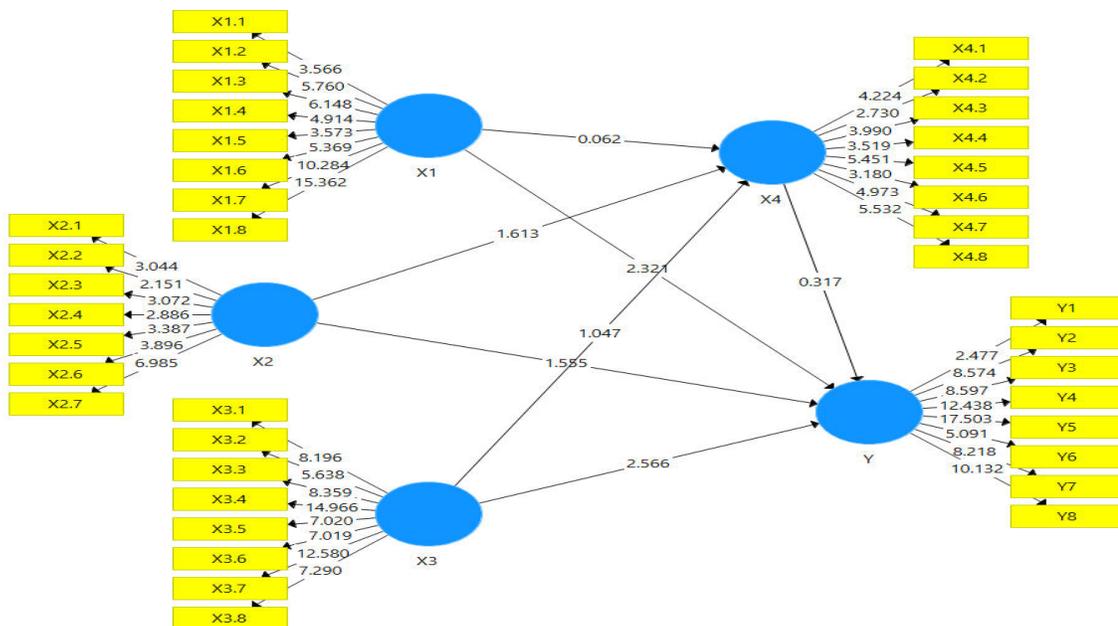
Sumber : Pengolahan Data (2019)

Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $3,692 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $4,468 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $1,816 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $2,383 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak mengandung masalah kolinieritas.

Gambar 1
Pengujian Hipotesis



Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan

suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan).

Tabel 2
Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4	-0.017	0.104	0.267	0.062	0.010
X1 -> Y	0.668	0.537	0.288	2.321	0.025
X2 -> X4	0.563	0.495	0.349	1.613	0.011
X2 -> Y	-0.418	-0.233	0.269	1.555	0.013
X3 -> X4	0.295	0.287	0.282	1.047	0.030
X3 -> Y	0.670	0.566	0.261	2.566	0.014
X4 -> Y	-0.123	-0.048	0.387	0.317	0.008

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,047 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,030 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,566 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,014 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,317 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,008 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.

4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,062 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,010 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,321 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,025 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,613 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,011 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,555 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,013 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara). Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sebaliknya, Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Tabel 3
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4 -> Y	0.002	0.047	0.147	0.014	0.010
X2 -> X4 -> Y	-0.069	-0.093	0.194	0.358	0.007
X3 -> X4 -> Y	-0.036	0.020	0.177	0.205	0.008

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $2,321 > 0,014$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
2. Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar $1,555 > 0,388$ (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
3. Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar $2,566 > 0,205$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.

Koefisien Determinasi (R Square) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	Adjusted R Square
X4	0.580	0.545
Y	0.676	0.639

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 ($e1$) adalah sebesar 0,580, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 58,00%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,676, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 67,60%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,047 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,030 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,566 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,014 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,317 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti

peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.

4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,062 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,010 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,321 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,025 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,613 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,011 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,555 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh

variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,013 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

SARAN

1. Disiplin kerja pegawai di kantor Camat Karimun Kabupaten Karimun perlunya adanya peningkatan guna tidak terjadinya kekecewaan yang terjadi di masyarakat.
2. Diharapkan setiap pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi guna menghasilkan kinerja yang maksimal.
3. Perlunya pelatihan dan pendidikan moral agar setiap pegawai memiliki etika yang baik dalam melayani masyarakat.
4. Kepuasan kerja pegawai perlu diperhatikan guna memiliki motivasi dalam bekerja guna menghasilkan kinerja yang maksimal.
5. Motivasi pegawai dalam bekerja perlu ditingkatkan guna terwujudnya visi dan misi kantor Camat Karimun Kabupaten Karimun.

REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, Penerbit Rafika Aditama.
- Anwar Prabu, Mangkunegara, 2009. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Penerbit Refika Aditama Bandung.
- Byars, L.L., and L. W., Rue, 2011, *Human Resources Management*, Mc Graw-Hill, New York, hal. 275.

- Duwi Priyatno, 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, Penerbit Mediakom Krasak Timur Yogyakarta. Hal. 8
- Duwi Priatno, 2010, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, Penerbit Andi Yogyakarta. Halaman 177
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2008. *Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Indonesia Jakarta, hal. 202
- Khaddafi Muammar, Wahyuddin, heikal Mohd, falahuddin and maulida Rahmatul (2018), "Effect of Corporate Governance Mechanism, Independence and Management of Earnings Integrity of Financial Statements" *Journal Quality Access to Success*, Vol. 19, No. 164/June 2018.
- Khaddafi Muammar, Raza Hendra, Heikal Mohd (2015), "Effect Of Budgetary Participation And Budget Adequacy On Individual Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable" *International Journal of Economics, Commerce and Management*, Vol. III, Issue 2, Feb 2015.
- Kinicki, Angelo and R. Kreitner, 2009, *Organizational Behavior Key concepts skills and best Practice*, Mc Graw-Hill, New York, hal. 125
- Koesmono H. Teman, 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Sub. Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Lupiyodi Rambat, 2011. *Manajemen Pemasaran Jasa*, Edisi 2. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Luthans, F., 2007, *Organizational Behavior*, Mc Graw-Hill Book Co-Singapore, Singapura
- Malayu S.P.Hasibuan, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nasution, 2009. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Cetakan Kesepuluh. Penerbit CV Bumi Aksara, Jakarta
- Nelson, D.L., and J.C., Quick, 2012, *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*, Thompson South Western, United States of America, hal. 120.
- Noe, R. A. , et all, 2011, *Human Resources Management*, Mc Graw-Hill, New York, hal. 436
- Pamungkas Davit Imang, Ghazali Imam, Ahmad Tarmizi and Khaddafi Muammar (2018), "Corporate Governance Mechanisms in Preventing Accounting Fraud: A Study of

- Fraud Pentagon Model"*, Journal of Applied Economic Sciences Volume XIII, Issue 2 (56), Spring 2018.
- Rianse Usman, Prof, Dr Ir. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi (Teori dan Aplikasi.)* Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, Prof, Dr. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan Keempat. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Pack, S.M. dan B.W. Soetjipto, 2009. *Antecedents and Consequences of Perceived Organizational Support for NCAA Athletic Administrator*, OhioLink ETD, 177.
- Rahma, S., Suhandana, G.A., dan Suarni, Ni Kt. 2013, "Kontribusi Efektivitas Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar". e-Journal, Vol 4: 1-12.
- Rivai, Veithzal. dan Mulyadi, Deddy. 2012, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin SP dan Judge TA, 2007. *Organizational Behavior* (Terjemahan; Perilaku Organisasi). Penerbit Salemba Empat Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008, *Perilaku Organisasi*, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., and T.A., Judge, 2009, *Organizational Behavior*, Pearson Prentice Hall, United State Of America, New York, hal. 113
- Rucky S A. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta Penerbit Gramedia Pustaka Utama
- Sarwono, S.W. 2011. *Sumber Daya Manusia Kunci Sukses Organisasi*, Jakarta, Lembaga Manajemen Universitas Indonesia.
- Simanjuntak, 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Suranto, AW. 2011. *Komunikasi Perkantoran*, Cetakan Pertama Media Wacana Jogjakarata.
- Sumaryadi, I Nyoman, 2008. *Perencanaan Pembangunan Daerah Otonom & Pemberdayaan Masyarakat*, Jakarta, Citra Utama.
- Tjiptono Fandy Ph.D. 2011. *Service, Quality & Satisfaction*, Edisi 3. Penerbit CV Andi Offset, Yogyakarta
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetak-an Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Tisnawati Sule, Ernie dan Kurniawan Saefullah. 2010. *Pengantar Manajemen* Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.