

ANALISIS PENGARUH BUDAYA KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN SIKAP DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KECAMATAN GENTENG KOTA SURABAYA

Sarwo Ismoyo¹

Universitas Negeri Surabaya¹

Email korespondensi: sarwo.23386@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of work culture, leadership style, and work discipline on employee job satisfaction in the Regional Apparatus Organization (OPD) of Genteng District, Surabaya City. Using a quantitative approach with a descriptive-causal design, data were collected through questionnaires distributed to 22 employees selected via purposive sampling. The data analysis technique employed was multiple linear regression using SPSS software.

The results showed that (1) Work culture positively and significantly influences job satisfaction; (2) Leadership style has a significant and positive impact; (3) Work discipline attitude also has a positive and significant influence on job satisfaction. These findings recommend the reinforcement of collaborative work culture, improvements to reward systems, and clearer disciplinary policies to enhance job satisfaction in public organizations.

Keywords: *Work Culture; Leadership Style; Work Discipline; Job Satisfaction; Public Sector*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis yang memengaruhi keberhasilan organisasi, termasuk dalam instansi pemerintahan. Keberhasilan suatu organisasi publik tidak hanya bergantung pada ketersediaan sumber daya, namun juga pada kepuasan kerja pegawai sebagai indikator kesejahteraan dan kinerja. Kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap motivasi, produktivitas, dan kualitas pelayanan publik.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik, gaya kepemimpinan yang partisipatif, dan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Hidayat, 2017; Hartini, 2020; Rachmawati, 2018). Namun, sebagian besar penelitian masih terfokus pada instansi pusat atau sektor swasta, sehingga konteks di tingkat organisasi perangkat daerah (OPD), khususnya di lingkungan kecamatan, masih belum banyak dikaji secara mendalam. Hal ini menimbulkan celah penelitian (*research gap*) dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di unit pemerintahan tingkat lokal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan sikap disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada OPD Kecamatan Genteng, Kota Surabaya. Kebaruan (*novelty*) dari artikel ini terletak pada pendekatannya yang terfokus pada OPD tingkat kecamatan dengan mempertimbangkan konteks kedisiplinan berbasis teknologi (aplikasi Kantorku), serta penguatan budaya kerja kolaboratif. Dengan demikian, hasil penelitian ini

diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepuasan kerja serta memberikan rekomendasi kebijakan yang relevan bagi pemerintah daerah.

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan nilai, norma, dan perilaku kolektif dalam organisasi yang membentuk cara individu bekerja dan berinteraksi (Schein, 2010). Dalam konteks organisasi publik, budaya kerja positif mendorong keterlibatan pegawai, komunikasi terbuka, dan kerja sama tim. Menurut Robbins dan Judge (2013), indikator budaya kerja meliputi:

1. Komunikasi – efektivitas aliran informasi antarpegawai.
2. Kerja sama tim – kolaborasi dan dukungan dalam pencapaian tujuan.
3. Inovasi – dorongan terhadap kreativitas dan perbaikan berkelanjutan.
4. Keterlibatan pegawai – partisipasi aktif dalam aktivitas organisasi

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan. Kepemimpinan yang efektif meningkatkan semangat kerja dan kualitas hubungan dalam tim (Kaunang et al., 2017). Menurut Rivai et al. (2014), indikatornya Gaya Kepemimpinan meliputi:

1. Berorientasi pada tugas
2. Mengarahkan
3. Mendukung
4. Berpartisipasi

Sikap Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan organisasi (Rivai, 2009). Ini mencerminkan komitmen terhadap tanggung jawab dan etika profesional. Paputungan (2013) mengemukakan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Kedisiplinan waktu
2. Kepatuhan terhadap aturan
3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
4. Konsistensi perilaku kerja

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif sebagai hasil dari evaluasi terhadap pekerjaan (Afandi, 2018). Ini mencerminkan sejauh mana harapan pegawai terpenuhi melalui pekerjaan mereka. Menurut Locke (1976) dan Robbins & Judge (2013), indikatornya mencakup:

1. Kondisi kerja
2. Gaji dan tunjangan
3. Pengakuan dan penghargaan
4. Pengembangan karir

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Budaya Kerja dengan Kepuasan Kerja

Budaya kerja yang positif dalam suatu organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, kolaboratif, dan inovatif. Ketika nilai-nilai organisasi selaras dengan kebutuhan dan nilai individu, maka pegawai akan merasa lebih dihargai dan terlibat dalam pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2013), budaya organisasi yang kuat membentuk perilaku yang konsisten di antara anggota dan menciptakan identitas bersama. Penelitian oleh Cameron dan Quinn (2011) juga menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin baik budaya kerja dalam organisasi, semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai.

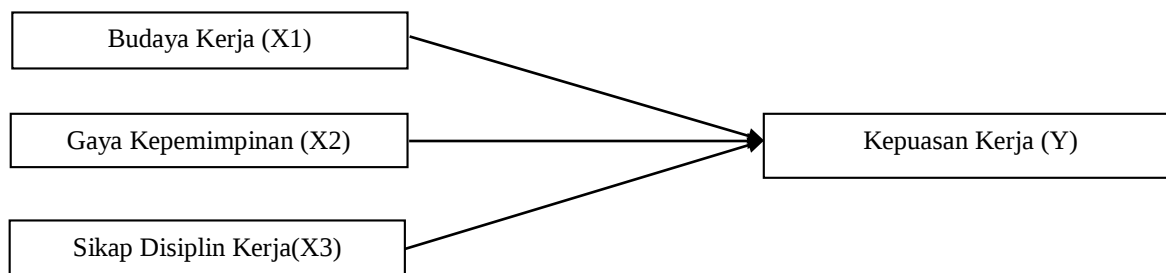
Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan menentukan bagaimana pemimpin berinteraksi dengan bawahannya, termasuk dalam pemberian arahan, dukungan emosional, serta pelibatan dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan yang partisipatif dan mendukung dapat meningkatkan rasa dihargai, memperkuat kepercayaan, dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Judge dan Piccolo (2004) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karena mampu membangkitkan motivasi intrinsik dan semangat kolektif. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan.

Hubungan Sikap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja

Disiplin kerja menunjukkan tanggung jawab dan kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki manajemen waktu yang baik, patuh pada prosedur, dan konsisten dalam kualitas kerja. Sikap ini menciptakan iklim kerja yang tertib dan profesional, yang pada akhirnya meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Menurut Rivai (2014), kedisiplinan merupakan dasar dari perilaku kerja yang produktif dan efisien. Penelitian Wahyuni (2020) menyatakan bahwa sikap disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, karena pegawai merasa berada dalam sistem yang adil dan terstruktur.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber: (Data diolah, 2025)

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan sikap disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Genteng, Kota Surabaya. Rancangan penelitian bersifat eksplanatori karena berupaya menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel melalui pengumpulan data primer menggunakan kuesioner berbasis skala Likert lima poin. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 22 orang pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel (sampel jenuh) mengingat jumlah populasi yang relatif kecil. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 melalui beberapa tahap analisis, yakni uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment, uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha, serta uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja pegawai. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan, sedangkan uji t digunakan untuk mengukur pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini merupakan pegawai dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Genteng, Kota Surabaya. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, responden diklasifikasikan sebagai berikut

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	81,8%
	Perempuan	4	18,2%
Pendidikan	SMA	7	31,8%
	D3	4	18,2%
	S1	9	40,9%
	Pascasarjana	2	9,1%
Usia	< 20 Tahun	3	13,6%
	20–30 Tahun	9	40,9%
	31–40 Tahun	7	31,8%
	> 40 Tahun	3	13,6%
Total Responden		22	100%

Sumber: (Data diolah, 2025)

Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, berusia antara 20–30 tahun, dan memiliki latar belakang pendidikan S1. Keberagaman latar belakang ini mencerminkan populasi yang cukup representatif untuk pengambilan simpulan dalam konteks organisasi pemerintahan tingkat kecamatan.

Penelitian ini mengukur empat variabel utama, yaitu Budaya Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Sikap Disiplin Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Y).

Hasil analisis tanggapan terhadap variabel Budaya Kerja (X1) menunjukkan bahwa sebagian besar responden bersikap netral (35,2%), sementara 44,4% menyatakan setuju dan sangat setuju, dan sisanya 20,5% tidak setuju atau sangat tidak setuju. Indikator komunikasi dan inovasi cenderung mendapat respon netral dan negatif, menandakan masih adanya hambatan informasi serta minimnya dorongan untuk berinovasi. Sebaliknya, indikator keterlibatan karyawan menunjukkan hasil paling positif dengan 81,8% responden merasa dilibatkan dalam aktivitas organisasi. Secara umum, budaya kerja di OPD Kecamatan Genteng tergolong cukup baik namun masih memerlukan penguatan, khususnya pada aspek komunikasi dan inovasi internal.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X2) menunjukkan persepsi yang cenderung positif. Mayoritas responden (69,3%) menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan, sementara 22,7% bersikap netral dan hanya 8% yang tidak setuju. Indikator dengan tanggapan paling kuat adalah mendukung (X2.3) dan mengarahkan (X2.2), di mana lebih dari 70% responden menyatakan setuju atau sangat setuju. Hal ini mencerminkan bahwa pemimpin dinilai mampu memberikan arahan kerja yang jelas dan menunjukkan dukungan terhadap bawahannya. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan yang diterapkan di OPD Kecamatan Genteng dipandang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan partisipatif.

Tanggapan responden terhadap variabel Sikap Disiplin Kerja (X3) menunjukkan kecenderungan yang sangat positif, di mana sebanyak 77,2% responden menyatakan setuju dan sangat setuju, hanya 3,4% yang tidak setuju, dan 19,3% bersikap netral. Indikator kedisiplinan waktu (X3.1) dan konsistensi kerja (X3.4) memperoleh tanggapan paling tinggi dengan lebih dari 80% responden menyatakan setuju atau sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai di OPD Kecamatan Genteng memiliki tingkat disiplin kerja yang baik, khususnya dalam hal ketepatan waktu, konsistensi, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan demikian, sikap disiplin kerja menjadi salah satu kekuatan dalam mendukung kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

Tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan hasil yang sangat positif, dengan 75% responden menyatakan setuju dan sangat setuju, hanya 1,1% yang tidak setuju, dan 23,9% bersikap netral. Indikator kondisi kerja (Y1) dan gaji serta tunjangan (Y2) menunjukkan tingkat kepuasan tinggi, masing-masing dengan lebih dari 68% dan 72% responden menyatakan puas. Indikator pengakuan (Y3) dan pengembangan karir (Y4) bahkan mencatat lebih dari 81% responden merasa puas. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai OPD Kecamatan Genteng secara umum merasa puas terhadap lingkungan kerja, kompensasi, serta kesempatan pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel Budaya Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Sikap Disiplin Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai r hitung di atas 0,3. Nilai korelasi tertinggi ditemukan pada indikator X2.2 sebesar 0,948, sementara nilai terendah tetap memenuhi ambang batas validitas, yaitu 0,500 pada indikator X1.4. Dengan demikian, seluruh item dalam instrumen dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Variabel Budaya Kerja (X1) memiliki nilai 0,741; Gaya Kepemimpinan (X2) menunjukkan reliabilitas tertinggi sebesar 0,885; Sikap Disiplin Kerja (X3) memperoleh 0,747; dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel dependen mencatat reliabilitas tertinggi, yaitu 0,909.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.774	1.969		.393	.699
	X1	.231	.088	.321	2.614	.018
	X2	.344	.151	.388	2.273	.035
	X3	.418	.177	.363	2.359	.030

a. Dependent Variable: Y
Sumber: (Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier pada hasil uji regresi berganda, persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan dari nilai Unstandardized Coefficients (B) sebagai berikut:

$$Y = 0,774 + 0,231X_1 + 0,344X_2 + 0,418X_3$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja (variabel dependen)

X₁ = Budaya Kerja

X₂ = Gaya Kepemimpinan

X₃ = Sikap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 3 maka uji t yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial:

1. Budaya Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,018 (< 0,05) dan koefisien regresi positif sebesar 0,231.
2. Gaya Kepemimpinan (X2) juga berpengaruh signifikan, dengan nilai signifikansi 0,035 dan koefisien regresi sebesar 0,344.
3. Sikap Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan, dengan signifikansi 0,030 dan koefisien regresi 0,418.

Berdasarkan uji F menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas $\alpha = 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi secara simultan signifikan dalam menjelaskan pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Sikap Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Nilai F hitung sebesar 25.067 menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan prediksi yang baik.

Hasil analisis menunjukkan nilai R Square sebesar 0,807, yang berarti bahwa sebesar 80,7% variasi dalam kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas secara bersama-sama. Sementara 19,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti lingkungan kerja fisik, sistem insentif, atau faktor individual lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi 0,018 dan koefisien regresi sebesar 0,231. Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins (2015), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kohesi antar individu, memberikan arah perilaku, dan menciptakan rasa identitas yang mendalam bagi karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan dari Safitri & Dewi (2021), yang menemukan bahwa budaya kerja berbasis komunikasi terbuka dan kerja sama tim secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja di sektor jasa. Dalam konteks penelitian ini, indikator keterlibatan karyawan (X1.4) mendapat respons sangat positif, menunjukkan bahwa partisipasi karyawan dalam proses kerja dan pengambilan keputusan menjadi faktor penting yang mendorong kepuasan kerja. Dengan demikian, budaya kerja tidak hanya menjadi kerangka nilai, tetapi juga praktik nyata yang mendorong kenyamanan dan loyalitas.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Variabel gaya kepemimpinan juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi 0,035 dan koefisien regresi 0,344. Hasil ini memperkuat teori dari Hersey & Blanchard (2010) tentang gaya kepemimpinan situasional, yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan pendekatannya sesuai kondisi karyawan.

Penelitian ini juga konsisten dengan temuan Marlina (2020), yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan di sektor pendidikan. Dalam penelitian ini, indikator mengarahkan (X2.2) dan mendukung (X2.3) mendapat skor tinggi dari responden, yang menunjukkan bahwa kejelasan arah dan perhatian pemimpin terhadap kebutuhan bawahannya menjadi kunci meningkatnya kepuasan kerja.

Pengaruh Sikap Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Sikap disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi tertinggi sebesar 0,418 dan signifikansi 0,030. Ini sesuai dengan teori Hasibuan (2016), yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan pilar utama dalam membentuk kinerja yang produktif dan lingkungan kerja yang tertib.

Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Wibowo & Nuraini (2019), yang menemukan hubungan kuat antara kedisiplinan dan kepuasan kerja pada karyawan sektor manufaktur. Dalam penelitian ini, indikator tanggung jawab (X3.3) dan konsistensi kerja (X3.4) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki sikap kerja konsisten dan bertanggung jawab merasa lebih puas karena pekerjaan mereka terstruktur dan hasilnya dapat dirasakan secara nyata. Disiplin menjadi elemen

penting dalam membangun rasa percaya diri dan stabilitas kerja yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan sikap disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya kerja yang mendukung keterlibatan dan kerja sama tim, gaya kepemimpinan yang bersifat mengarahkan dan mendukung, serta sikap disiplin yang konsisten dalam pelaksanaan tugas menjadi faktor-faktor kunci yang mendorong terciptanya kepuasan kerja. Temuan ini mempertegas bahwa elemen-elemen organisasi internal memiliki peran sentral dalam membentuk persepsi positif karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Peneliti menyarankan agar organisasi secara konsisten memperkuat nilai-nilai budaya kerja, khususnya dalam komunikasi dan kolaborasi tim, serta meningkatkan kualitas kepemimpinan dengan mengedepankan gaya kepemimpinan partisipatif dan suportif. Selain itu, diperlukan sistem monitoring dan penghargaan yang mampu mendorong kedisiplinan karyawan sebagai bentuk penegakan budaya kerja yang profesional dan produktif.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup responden yang terbatas pada satu unit organisasi, sehingga generalisasi hasil penelitian masih perlu diuji pada konteks organisasi yang lebih luas. Selain itu, instrumen pengukuran yang digunakan berbasis persepsi subjektif responden tanpa pendekatan kualitatif lanjutan dapat membatasi pemahaman yang lebih mendalam terhadap fenomena yang diteliti.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menjangkau populasi yang lebih besar dan beragam, serta mempertimbangkan pendekatan campuran (*mixed methods*) untuk menggali perspektif kualitatif secara lebih rinci. Selain itu, memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, atau keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) juga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pustaka Setia.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2010). *Management of organizational behavior: Leading human resources* (9th ed.). Pearson.
- Hidayat, R. (2017). Pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(1), 22–30.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Kaunang, W. F., Rares, R. E., & Walukow, R. (2017). Gaya kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1127–1136.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Marlina, D. (2020). Kepemimpinan partisipatif dan dampaknya terhadap kepuasan kerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Kepemimpinan*, 3(1), 14–25.
- Paputungan, R. E. (2013). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(2), 77–86.
- Rachmawati, T. (2018). Hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 6(1), 45–56.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., Sagala, E. J., & Murni, S. (2014). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku organisasi* (edisi 16). Salemba Empat.
- Safitri, N., & Dewi, P. K. (2021). Budaya kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(2), 51–63.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Wahyuni, R. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(3), 115–122.
- Wibowo, A., & Nuraini, L. (2019). Hubungan kedisiplinan dengan kepuasan kerja di perusahaan manufaktur. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(1), 30–39.