



Available online at :

<https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/jeamm>
JEAMM, Volume 2, Nomor 1, April 2021, Hal 40-50
E-ISSN 2686-4932 P-ISSN 2686-4940

JEAMM

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Kantor Kecamatan Kota Ternate Selatan

Dikirimkan, Maret 2021
Diterima, April 2021

Muhammad Thahrim

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Khairun
E-mail: thamrin@unkhair.ac.id

ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kepuasan Pegawai Kantor Kecamatan Kota Ternate Selatan. Model analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda, dan metode penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif dan sampel sebanyak 33 responden. Dengan teknik pengolahan data menggunakan *SPSS 16 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara Parsial (1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pegawai. (2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pegawai. Sedangkan secara Simultan Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Kecamatan Ternate Selatan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Job satisfaction is a pleasant or unpleasant emotional state with which employees view their work. Job satisfaction is a reflection of employees' feelings towards their work. Discipline is the most important operational function of human resource management because the better the employee's work discipline, the better the performance that can be achieved. Without good discipline, it is difficult for organizations to achieve optimal results.

The purpose of this study was to determine the effect of Work Discipline and Organizational Commitment either partially or simultaneously on the Satisfaction of the Office of the District Office of South Ternate City. The analytical model used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis, and the research method used is explanatory research with a quantitative approach and a sample of 33 respondents. With data processing techniques using SPSS 16 for windows.

The results of this study indicate that partially (1) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Satisfaction. (2) Organizational Commitment has a positive and significant effect on Employee Satisfaction. Meanwhile, Simultaneous Work Discipline and Organizational Commitment have a positive and significant effect on Job Satisfaction at the South Ternate District Office.

Keywords: Work Discipline, Organizational Commitment, Job Satisfaction



Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan
Manajemen Multiparadigma
Volume 2, Nomor 1,
April 2021

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang paling utama dan harus dikelola dengan baik dalam organisasi apapun adalah sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Menurut Handoko (2009:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para pegawai akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Pegawai yang memiliki kedisiplinan dalam bekerja seperti pegawai yang menaati jam masuk dan pulang kerja akan mempengaruhi bagi pegawai tersebut dalam bekerja. Selain itu pegawai yang selalu bekerja dengan menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan atau tanggung jawab, akan memberikan kepuasan pegawai dalam bekerja.

Pratama dan Dihan (2017:129) menyatakan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi berbagai perilaku penting organisasi agar dapat tumbuh jika harapan kerja terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2015:47) komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Sedangkan menurut Kreitner dan Knicki (2014:165) bahwa komitmen organisasi mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Komitmen organisasional terpisah ke dalam tiga dimensi besar, yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif.

METODE PENELITIAN**Jenis dan Sumber Data**

Sebagai upaya untuk memperkuat penulisan pada penelitian ini. Maka peneliti menggunakan jenis data primer. Mas'ud (2004:14) mendefinisikan data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari kuesioner, yakni identitas responden serta tanggapan responden terhadap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner yang terkait dengan variabel yang akan diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, yakni sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Cara pembagian kuesioner di kantor Kecamatan Ternate Selatan, yaitu:

1. Tanggal 17 Juni 2020 datang di kantor Kecamatan Ternate Selatan membawa surat rekomendasi dari Universitas Unkhair Fakultas Ekonomi atas ketersediaan mengisi kuesioner dan membagi kuesioner kepada pegawai kantor Kecamatan Ternate Selatan dengan menggunakan protokol kesehatan covid-19
2. Menunggu konfirmasi dari kantor Kecamatan Ternate Selatan untuk pengembalian kuesioner.

Analisi Regresi Linier Berganda

Model analisis data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda. Alasan menggunakan model ini karena penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh yang bermakna variabel disiplin kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Kecamatan Ternate Selatan.

Model analisis regresi linier berganda dalam perhitungan akan di olah dengan menggunakan program *SPSS 16*, sehingga akan diketahui berapa besar pengaruh variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik. Adapun formula dari model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja Pegawai

x_1 = Disiplin Kerja

x_2 = Komitmen Organisasi

a = Konstanta persamaan regresi

β = Koefisien regresi dari masing-masing variabel

e = Standar eror

Teknik Pengelolaan Data

Analisis data kuantitatif menggunakan bantuan program *SPSS 16 for windows*, dan hasilnya akan digunakan sebagai dasar dalam pembuktian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian data dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik.

Uji Statistik Deskriptif

Uji Deskriptif deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum dan minimum. Uji deskriptif merupakan statistik yang menggambarkan atau mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah untuk dipahami.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:41). Item pertanyaan dinyatakan valid jika mempunyai nilai *r* hitung yang lebih besar dari *r* standar yaitu 0.3. Bila nilai korelasi dibawah 0.3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:41). Metode uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0.6.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *uji Kolmogorov Smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2011:43).

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas memiliki arti bahwa terdapat korelasi linear sempurna atau pasti diantara dua atau lebih variabel independen (Ghozali, 2011:43). Adanya multikolinieritas menyebabkan standar deviasi masing-masing koefisien regresi akan sangat besar sehingga membuat bias signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas VIF adalah 0,10 artinya jika VIF lebih besar dari 10 maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lain.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. metode pengujian menggunakan uji *Scatter plot* (Nilai prediksi ZPRED dengan residual SRESID). Metode *Scatter plot* yaitu melihat pola titik–titik *scatterplot* regresi. Jika titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi kesalahan heterokedastisitas (Ghozali, 2011:44).

Pengujian Hipotesis

Analisis data menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for Windows*, hasilnya akan digunakan sebagai dasar dalam pembuktian hipotesis yang diajukan. Pembuktian hipotesis yang diajukan menggunakan uji statistik sebagai berikut :

Pengujian Secara Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan (keseluruhan) menunjukkan apakah variabel bebas secara keseluruhan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel tak bebas (Ghozali, 2011:45). Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X_1 , X_2 terhadap Y secara bersama–sama (simultan) maka digunakan uji F. Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut :

1. Membandingkan antara F hitung dengan F tabel.
 - a. Bila $f_{hitung} < f_{tabel}$, variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel independen.
 - b. Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$, variabel bebas secara serentak berpengaruh terhadap variabel independen.
2. Berdasarkan probabilitas
 1. Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
 2. Jika $Sig > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Pengujian Secara Parsial

Uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen (Ghozali, 2011:45). Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X_1 , X_2 terhadap Y secara individual (parsial) maka digunakan uji t. yaitu untuk mengikuti keberartian koefisien regresi parsial, dengan rumus sebagai berikut :

$$H_0 : B_1 = 0 \text{ dan } H_a : B_1 \neq 0$$

Pengujian dilakukan dengan uji t caranya adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa:

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dimaksudkan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas, dan ada pengaruh di antara kedua variabel yang diuji.
2. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak Hal ini dimaksudkan bahwa variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebasnya dan tidak ada pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Tabel 1. Karakteristik Responden**

No	Uraian	Frekuensi Pegawai	Persentase %
1	Jenis Kelamin		
	- Laki-laki	13	39%
	- Perempuan	20	61%
	Total	33	100%
2	Usia (Tahun)		
	- 20–29	9	27%
	- 30–39	9	27%
	- 40–49	8	24%
	- > 50	7	21%
	Total	33	100%
3	Pendidikan Terakhir		
	- SLTA	10	30%
	- S-1	21	64%
	- S-2	2	6%
	Total	33	100%
4	Masa kerja		
	- 0- 5	9	27%
	- 6–10	5	15%
	- 11–15	6	18%
	- 16–20	5	15%
	- > 20	8	24%
	Total	33	100%

Uji Validitas dan Uji Reabilitas**Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	Koefisien r	Status	A <i>cronbach</i>	Keterangan
X1	X1.1	0.694	VALID	0.838	REALIABEL
	X1.2	0.771			
	X1.3	0.691			
	X1.4	0.653			
	X1.5	0.591			
	X1.6	0.591			
	X1.7	0.763			
	x1.8	0.740			
X2	X2.1	0.678	VALID	0.866	REALIABEL
	X2.2	0.609			
	X2.3	0.766			
	X2.4	0.740			

	X2.5	0.613			
	X2.6	0.657			
	X2.7	0.733			
	X2.8	0.565			
	X2.9	0.759			
	x2.10	0.655			
Y	Y.1	0.897	VALID	0.957	REALIABEL
	Y.2	0.877			
	Y.3	0.869			
	Y.4	0.884			
	Y.5	0.890			
	Y.6	0.855			
	Y.7	0.774			
	Y.8	0.851			
	Y.9	0.879			

Sumber : Data diolah, (2020)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil analisis normalitas dengan menggunakan uji K-S dilakukan dengan melihat nilai propabilitas signifikansi atau asymp.Sig (2-tailed). Apabila nilai propabilitas signifikan kurang dari nilai 0,05 Maka, data tidak didistribusi secara normal. Apabila nilai propabilitas signifikan lebih dari nilai 0,05 maka data tersebut secara normal. Hasil uji normalitas disajikan dalam Tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 3. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstand ardized Residual
N		33
Normal Parameters ^a	Mean	.000000
	Std. Deviation	4.75895
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.137
	Negative	-.148
Kolmogorov-Smirnov Z		.849
Asymp. Sig. (2-tailed)		.467

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen, maka uji jenis hanya diperuntukan untuk penelitian yang memiliki variabel independen yang lebih dari satu. Multikolinieritas dapat dilihat dengan menganalisis nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Satu model regresi menunjukkan adanya multikolinieritas jika:

1. Tingkat korelasi > 95%
2. Nilai Tolerance < 0,10
3. Nilai VIF > 10

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen Ghozali, (2013). Hasil uji dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini:

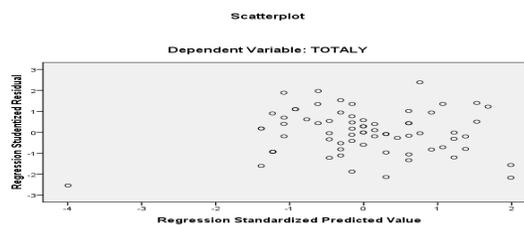
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
X1	0,519	1.928	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X2	0,519	1.928	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data diolah, (2020)

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat kesamaan varian dari suatu residual suatu ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien seperti yang terlihat pada Gambar 4.1 berikut ini :



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, (2020)

Analisis Regresi Berganda

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel dependen terhadap independen dengan pengolahan SPSS, maka di dapat hasil regresi pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi (B)	S.E	t _{-hitung}	t _{-tabel}	Sig.t (P)
konstanta	1.759	6.167			0,007
X1	0,668	0.244	2.741	2.039	0.010

X2	0.381	0.184	2.066	2.039	0.048
R Square	0.558				
F hitung	18.930				
F-Tabel	2.92				
Sig	0.000				

Sumber : Data diolah, (2020)

Pembuktian Hipotesis

Uji Parsial (Statistik t)

Dari output regresi berganda, diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja nilai t_{hitung} sebesar 2.741 dan t_{tabel} sebesar 2.039, variabel komitmen organisasi nilai t_{hitung} sebesar 2.066 dan t_{tabel} sebesar 2.039. pada taraf signifikan $\alpha < 0,05$. Hasil Perbandingan sebagai berikut:

1. Untuk variabel disiplin kerja nilai t_{hitung} 2.741 dan t_{tabel} sebesar 2.039 dengan tingkat signifikan sebesar 0.010 atau $< 0,05$. Maka hipotesis 1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pegawai Kantor Kecamatan Ternate Selatan.
2. Untuk variabel komitmen organisasi nilai t_{hitung} 2.066 dan t_{tabel} sebesar 2.039 dengan tingkat signifikan sebesar 0,048 atau $< 0,05$. Maka hipotesis 2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pegawai Kantor Kecamatan Ternate Selatan.

Uji Simultan (Statistik F)

Dari output regresi berganda, diketahui bahwa nilai F_{hitung} Sebesar 18.930 dan F tabel 2.92 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 atau nilai signifikansi $F_{hitung} > F_{tabel}$ 0 Maka hipotesis 3 diterima, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada pada Pegawai Kantor Kecamatan Ternate Selatan.

SIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kota Ternate Selatan, artinya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu berjalan dengan lancar, apabila mengalami kesulitan pun pegawai dengan cepat menyelesaikannya.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kota Ternate Selatan, artinya pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kota Ternate Selatan, artinya semakin disiplin

pegawai dalam pekerjaannya, dan memiliki komitmen yang tinggi dengan memberikan usaha yang maksimal serta bersedia untuk tetap tinggal dalam organisasinya maka semakin baik juga kepuasan kerjanya yang dilihat dari meningkatnya kepuasan kerja pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Us, Hasrun, 2017. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai klinik kosasih di bandar lampung dengan kompensasi sebagai variabel moderasi. *Tesis Universitas Lampung*.
- Allen, Natalie J. and John P. Meyer, 1990. The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. No. 63. p.1-8.
- Choiriyah, Siti, 2009. Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hamudha Prima Media di Pajang Sukaharjo. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Davis, Keith dan Newstrom, 2004. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 edisi 5*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.Jr, 1996. *Organisasi, Edisi 8, Jilid 1*. Jakarta. Binarupa Aksara.
- Griffin, R.W, 2004. *Management, 7th edition*. Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Handoko, T. Hani, 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (edisi 2)*. Yogyakarta: BPF.
- Hartono, Brian dan Setiawan, Roy, 2013. Pengaruh komitmen sorganisasional terhadap kepuasan kerja karyawan Paparon's Pizza City Of Tomorrow. *AGORA*, Vol. 1, No. 1.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Cetakan kedelapan belas. Jakarta; PT Bumi aksara.
- Indriyanto, Dwi Yuli, 2013. Pengaruh komitmen organisasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di balai penelitian dan pengembangan agama Semarang. *Skripsi Universitas Negeri Semarang*.
- Kreitner R, dan Kinicki, A, 2001. *Organizational Behavior*, Fith Edition, International Edition, Mc Graw-Hill companies.Inc.
- Kreitner, R, dan Knicki, A, 2014. *Perilaku Organisasi*. (9th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Andi.
- Luthans, F, 2011. *Organizational Behavior th (12 ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Persada Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A. Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Mas'ud, Fuad, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional, konsep dan Aplikasi*, Semarang : BP Undip.
- Mathis, Robert L., and Jackson, 2006. *Human Resource Management, Thirteenth Edition*. United States of America: South-Western, Cengage Learning.
- Nitisemito, Alex. S, 2002. *Manajemen Personalia. Edisi Revisi*, Ghalia Indonesia.

- Parinding, Roberto Goga, 2017. Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *MAGISTRA*. Vol. 1 No.2.
- Pranata, Rizon, 2014. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. *Skripsi. Universitas Bengkulu*.
- Pratama, M. Aditya Putra dan Dihan, Fareshti Nurdiana, 2017. Pengaruh komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, Vol. 8 No. 2.
- Rimata, Ega Praja, 2014. Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta. *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Perseda.
- Rivai, Veithzal, dan Jauvani, E. Sagala, 2011. *Manajemen Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Riyanto, Btara Putra, 2016. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta. *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*, PT. Indek Kelompok, Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stepen, dan P Judge, Thimoty, 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. S., dan Judge, A. T, 2015. *Perilaku Organisasi*. (16th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, B.S, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Saydam, Ghozali, 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia suatu pendekatan*. Mikro Djanbatan. Jakarta.
- Setiyarti dan Mulyanto, 2013. Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1.
- Siagian, Sondang., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sylvana, Budiarmo, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. UGM.
- Teresa, Riyanti dan Evienia. P. Benedicta, 2016. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan CV Karya Taruna Teknik. *Skripsi Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya*.
- Tobing, Diana Sulianti K. L, 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.11, No.1