

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ILMU PELAYARAN (BP2IP) MALAHAYATI ACEH DENGAN DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI *INTERVENING VARIABEL*

Harris R. Dahlan¹, Nasir Azis², Nurdasila*³

¹ Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

^{2,3} Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

Corresponding Author: nurdasila@unsyiah.ac.id^{*3}

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of job satisfaction on organizational discipline and commitment as well as its impact on the Performance of the Education and Training Center Students of the Shipping Sciences (BP2IP) Malahayati Aceh. Population in this research is all employees at Education and Training Center of Sailing Science (BP2IP) Malahayati Aceh that is 115 people. Sampling in this study using census method because it involves the entire population to respondents research. Data analysis technique used in this research is The Structural Equation Modeling (SEM) of statistical software package AMOS 22.0 for hypothesis testing. Proof of Hypothesis is done by using indicator of CR and P value. Because of the 5 verifikatif hypotheses tested in this study have CR value above 1.96 or P value smaller than 0.05, then all hypotheses tested reject Ho and receive H1. In other words, job satisfaction has an effect to improve employee performance as long as the independent variable can be improved by the management of Education and Training Center of Sea Sciences (BP2IP) Malahayati Aceh. The intervening variable that is discipline and organizational commitment has no influence to increase the dependent variable with other words meaning that the improvement of employee performance will be better done by increasing job satisfaction directly without including the variable of work discipline and organizational commitment.

KEYWORDS : *Job Satisfaction, Work Discipline, Organizational Commitment, Employee Performance, Education and Training Center of Sea Sciences (BP2IP) Malahayati, Aceh.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset terpenting dalam mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan. SDM dipandang sebagai subyek sekaligus obyek dari pelaksana kebijakan serta kegiatan operasional perusahaan yang masing-masing memiliki sifat khas dan kebutuhan yang berbeda. SDM juga menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan, sehingga tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lainnya. Hal yang sama berlaku di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Kelautan (BP2IP) Malahayati Aceh.

Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati merupakan lembaga pendidikan kepelautan yang bernaung di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Perhubungan yang mempunyai visi ke depan untuk menjadi lembaga diklat pelayaran unggulan, dengan menyediakan layanan diklat berkualitas berstandar nasional dan internasional kepada masyarakat. BP2IP Malahayati mengemban misi dan tanggung jawab kepada bangsa untuk mendidik anak bangsa yang berkualitas dan responsif terhadap kemajuan pelayaran di Indonesia dan pelaksanaannya dengan membentuk tupoksi seperti menyusun rencana dan program diklat, melaksanakan perkuliahan dan praktek-praktek di laboratorium, simulator, dan bengkel, hingga pelaksanaan administrasi. Kinerja (performance) merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Kinerja yang dicapai oleh pegawai dalam bentuk hasil kerja secara kualitas dan kuantitas melibatkan unsur kemampuan dan motivasi (Mangkunegara, 2005). Kualitas kerja berdampak pada kualitas pelayanan pegawai kepada peserta diklat maupun hasil kerja pegawai yang sesuai dengan harapan pimpinan karena pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan

harapan pimpinan. Kuantitas kerja merupakan jumlah hasil kerja pegawai. Sebagai salah satu bentuk evaluasi kinerja pegawai BP2IP Malahayati, peserta diklat atau siswa diminta melakukan penilaian terhadap kualitas pelayanan pegawai. Dari rentang penilaian “Tidak Memuaskan” pada skala 1 sampai dengan “Sangat Memuaskan” pada skala 5. Hasilnya, lebih dari 25% peserta yang memberi penilaian ‘Kurang Memuaskan’ atau skala 2, terhadap layanan yang diberikan oleh karyawan diklat di BP2IP Malahayati ini. Dari penilaian tersebut kita dapat berasumsi bahwa Kinerja karyawan pada (BP2IP) Malahayati Aceh saat ini dirasakan belum maksimal.

Bila dilihat lebih jauh, banyak hal yang menyebabkan rendahnya kinerja kerja pegawai dilingkungan kantor (BP2IP) Malahayati Aceh ini. Misalnya rendahnya kepuasan kerja pegawai. Faktor lainnya adalah Disiplin Kerja, yang merupakan aturan yang mengarahkan perilaku pegawai untuk mempunyai dedikasi dan moral yang baik dalam melaksanakan kerja, serta komitmen organisasi yang kurang bagi pegawai untuk maksimal bekerja bagi pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan deskripsi tentang Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh
2. Menguji Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh.
3. Menguji Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh.
4. Menguji Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh..
5. Menguji Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh.
6. Menguji Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh.
7. Menguji Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh melalui Disiplin Kerja
8. Menguji Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh melalui Komitmen Organisasi

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh prajurit sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dengan kata lain bahwa hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi Rivai (2012 : 35).

Kepuasan Kerja

Rivai dan Mulyadi (2012), menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Namun pendapat Rivai dan Mulyadi (2012) diatas tidak sepenuhnya didukung oleh Newstrom (2011) dalam Tiur (2013: 254) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja itu sebenarnya sekumpulan perasaan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan yang terjadi pada saat adanya inetraksi dalam bekerja dengan rekan satu pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka sebagai sebuah *team work*.

Komitmen Organisasi

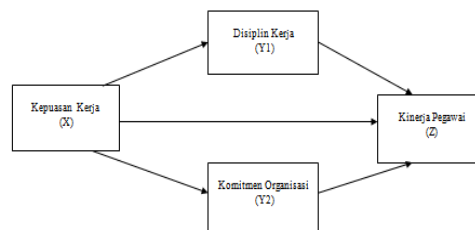
Komitmen organisasi menurut Nagar, (2012) merupakan kekuatan identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi, ditandai dengan keyakinan yang kuat dalam penerimaan tujuan organisasi dan nilai-nilai, kesediaan untuk mengerahkan banyak upaya atas nama organisasi; dan keinginan yang pasti untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab bila dihubungkan dengan tugas dan kewajiban serta larangan untuk abdi negara. Kedisiplinan juga fungsi dari manajemen sumber daya yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Dassler (2012)

Paradigma Penelitian

Untuk penelitian ini paradigm yang digunakan adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Paradigma Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Malahayati Aceh sudah baik
- H2: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh.
- H3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh.
- H4: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh
- H5: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh
- H6: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh
- H7: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh melalui Disiplin Kerja
- H8: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh melalui Komitmen Organisasi

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh. Objek penelitian ini adalah variabel penelitian yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai.

Penarikan Sampel

Karena jumlah populasi penelitian relatif kecil, maka pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus yaitu dengan meneliti seluruh seluruh karyawan Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh yang mencapai 115 orang.

Metode Analisis Data

Analisis data menggunakan Analisis Jalur atau *Path Analysis* merupakan pengembangan dari analisis regresi. Menurut Sugiyono (2012 : 297) “analisis jalur digunakan untuk menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/*reciprocal*)”. Dalam analisis jalur terdapat pengaruh antar variabel independen (eksogen) dan variabel dependen (endogen). Tujuan penerapan analisis ini adalah untuk menemukan dan menentukan jalur mana yang paling tepat dan singkat untuk variabel independen menuju ke variabel dependen (Sugiyono, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 Hasil Analisis Uji Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

R	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0,855a	0,670	0,454	12,127	0,002 ^b

Berdasarkan dari data tersebut di atas maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,855 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 85,5%. Artinya variabel Kepuasan Kerja mempunyai hubungan korelasi yang kuat dengan variabel Kinerja Pegawai 85,5%.

Koefisien determinasi dari data di atas adalah adjusted R square adalah 67%, artinya bahwa perubahan dalam variabel terikat Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor Kepuasan Kerja sebesar 67%, sedangkan selebihnya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut.

**Tabel 4.2
Hasil Uji Parsial Hipotesis 1**

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,086	,347		11,766	,000
	AvgX1	,034	,087	,031	3,357	,022

a. Dependent Variable: AvgZ

Hasil penelitian terhadap variabel Kepuasan Kerja (X) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11,766 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,654. Hasil ini menunjukkan bahwa t_{hitung} > t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,00%. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil ini berarti menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kepuasan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Z). Hasil pengujian ini sekaligus menjawab tujuan penelitian yang ke 1, yaitu untuk menganalisis pengaruh parsial variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai.

Pengujian secara simultan menggunakan uji F. Dari tabel diatas terlihat secara simultan variabel disiplin Kerja (Y) dan komitmen organisasi (Y2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z). hal ini dibuktikan karena nilai F tabel 2,875 > F hitung 2,764, dengan tingkat signifikansi <0,05. Dengan kata lain secara bersama-sama Variabel Displin Kerja (Y) dan Komitmen Organisasi (Y2) dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan manajemen untuk meningkatkan kinerja para pegawainya (Z).

Tabel 4.3
Hasil Uji Simultan Hipotesis 2

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,572	2	,786	2,875	,008 ^b
Residual	38,699	112	,346		
Total	40,271	114			

a. Dependent Variable: AvgZ

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X) secara parsial terhadap Variabel Komitmen Organisasi (Y2) seperti terlihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Parsial Hipotesis 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,624	,314		14,704	,000
	AvgX	,115	,079	,136	4,455	,049

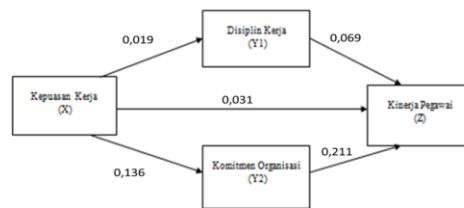
a. Dependent Variable: AvgY2

Hasil penelitian terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 14,704, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,654. Hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan sebesar 0%. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y2), dengan koefisien Beta standardized sebesar 0,136.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Analisis pengaruh dilakukan untuk menganalisis kekuatan pengaruh antar konstruk baik pengaruh yang langsung dan tidak langsung. Efek langsung (direct effect) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung (indirect effect) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Efek total (total effect) adalah efek dari berbagai hubungan (Ferdinand, 2006).

Berdasarkan hasil koefisien dari regresi yang telah dilakukan menunjukkan pengaruh langsung dari berbagai variabel yang diteliti, terlihat pada Gambar 4.6 berikut ini.



Gambar 2
Pengaruh Antar Variabel Dalam Diagram ur

Sedangkan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total yang ditunjukkan oleh hubungan antara variabel independent, mediating dan dependent dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5
Kesimpulan Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

No		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total	Keterangan
1	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja	0,031	$0,019 \times 0,069 = 0,001$	0,0341	Langsung> Tidak Langsung
2	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi	0,031	$0,136 \times 0,211 = 0,0286$	0,4587	Langsung> Tidak Langsung

Pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 0,031. Angka ini lebih besar dibandingkan dengan akumulasi pengaruh tidak langsung Kepuasan Kerja yang ke Kinerja Pegawai yang melalui Disiplin Kerja yaitu 0,001, artinya Kepuasan Kerja akan lebih baik mempengaruhi Kinerja Pegawai bila tanpa melalui variabel antara Disiplin Kerja

Pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 0,031. Angka ini lebih kecil dibandingkan dengan akumulasi pengaruh tidak langsung Kepuasan Kerja yang ke Kinerja Pegawai yang melalui Komitmen Organisasi yaitu 0,028 Artinya Kepuasan Kerja akan lebih baik mempengaruhi Kinerja Pegawai bila tanpa melalui variabel antara Komitmen Organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi berpengaruh Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh sudah baik.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh..
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh..
4. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh.
5. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh..
6. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh..
7. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh melalui disiplin kerja.

8. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh melalui komitmen organisasi.

Saran

Dari temuan penelitian ini, maka para pengambil keputusan dapat mengambil langkah-langkah strategis yang terkait dengan peningkatan performance atau kinerja pegawai di Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh.

1. Peningkatan Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh akan sangat baik bila dilakukan dengan menjalankan berbagai program yang terkait dengan Kepuasan Kerja. Program yang dijalankan untuk variabel itu mengacu kepada indikator yang telah dibahas pada bagian pengujian hipotesis deskriptif. Misalnya nya “Karyawan punya peluang yang sama untuk dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi, karena indikator variabel ini yang memiliki angka mean yang tertinggi dibandingkan indikator lainnya”, yang masih dirasakan belum seperti yang diharapkan karena nilai mean untuk indikator ini relatif kecil.
2. Pada variabel Kepuasan Kerja, indikator Adanya Prosedur yang jelas membuat karyawan tidak ragu-ragu dalam menjalankan pekerjaannya diperoleh nilai rerata sebesar 3,72 yang merupakan nilai rerata terendah, sedangkan indikator Karyawan punya peluang yang sama untuk dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi diperoleh nilai rerata sebesar 4,12. Tugas manajemen untuk meningkatkan keberanian karyawan agar tidak ragu ragu dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Dari variabel independen tersebut, maka skala prioritas harus diberikan kepada variable Kepuasan Kerja, karena variabel ini yang memiliki angka koefisien direct yang tertinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwasaputra, (2015), yang menghasilkan temuan bahwa hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Angka koefisien yang tinggi menggambarkan pengaruh yang lebih kuat. Sehingga tambahan effort yang dilakukan untuk meningkatkan Komitmen Organisasi, akan sangat membantu untuk meningkatkan Kinerja Pegawai BP2IP Malahayati Aceh. Caranya adalah dengan meningkatkan hasil kerja, melalui inovasi untuk menemukan metode kerja baru, yang merupakan indikator pada Komitmen Organisasi dengan skor rata-rata tertinggi. Setelah itu baru dilakukan treatment terhadap improvement Kepuasan Kerja yang mempunyai angka koefisien sedikit dibawah Komitmen Kerja melalui perubahan kebijakan-kebijakan khususnya untuk kesejahteraan pegawai BP2IP Malahayati Aceh. yang ada selama ini, yang sudah dianggap positif oleh para responden. Karena dengan pemenuhan ekspektasi yang terkait dengan peningkatan kesejahteraan karyawan maka kepuasan kerja di lingkungan BP2IP Malahayati Aceh dapat terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Garry & Philip Kotler. (2010). *Marketing An Introduction*, (Eight Edition). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Alamsyah, Juwita. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Cemara Medan. [online] <http://digilib.unimed.ac.id/UNIMED-Undergraduate-0122399/23202> [9 September 2013].
- Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Dai Knife Di Surabaya. *AGORA* Vol. 1, No. 3.
- Azeem, S. M. (2010). Personality Hardiness, Job Involvement and Job Burnout Among Teachers. *International Journal of Vocational and Technical Education*. Vol. 2(3). 36-40.
- Bernardin, John H., dan Russel, Joyce E. A.,(2013) *Human Resources Managment: An Experiential Approach* (Jakarta: Gramedia Pustaka, 1993).
- Chandrasekar, K. (2011) *Workplace Environment and Its Impact on Organizational Performance in Public Sector Organizational*. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*.

- Clugston, (2000), Predicting Turnover Employees. *Journal of Applied Psychology*. Vol..24. 132-146.
- Dale, Timpe (2012) *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Dessler, Gary. (2012). *Manajemen SDM buku 1*. Jakarta : Indeks
- Davis, Keith dan Newstrom, (2007), *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Devi, Eva Kris Diana, (2009), *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*, Tesis Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang
- Rahma. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi pada PT. KPM*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Keindahan* Vol 7, No 2, Agustus 2013. 116-125.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall
- Mas'ud, Fuad (2012), *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A., (2008). "Commitment to Organizations and Occupation: Extension and Test of Three Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, 78 (4): 538-551.
- Mowday, R.T, Porter, L.W dan Steers R.M. (2010). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc.
- Harlie, M. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di. Tanjung Kalimantan Selatan*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, No. 4, Desember. 2012. Tabalong: <http://www.mendeley.com/research/pengaruh-disiplin-kerja->
- Nelson, D.L dan J.C. Quick, (2008), *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*, Thompson South Western, United States of America
- Nagar, K. 2012. *Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Burnout*. *Vikalpa: The Journal for Decision Markets*, 37(2).
- Purwasaputra, Ide (2015) *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas*. Masters thesis, Universitas Terbuka.
- Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sopiah (2013), *The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia*, *International Journal of Learning & Development* ISSN 2164-4063 2013, Vol. 3, No. 2.
- Victor Obule Ebuara, Dr Maurice Ayodele Coker, 2012" *Influence of Staff Discipline and Attitude to Work On Job Satisfaction Lecturers in Tertiary Institutions in Cross River State*" *Journal Public Policy and Administration Research* ,Vol 2 (3).