

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA
(Studi kasus di Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Timur)**

STEPANUS KEWAAMA

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya - Indonesia

Abstrak

Penelitian ini akan mengkaji tentang disiplin kerja aparatur. Tujuan dan maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan disiplin kerja. Objek penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara lingkup Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Timur. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 50 aparatur. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja dengan nilai signifikansi 0,000. Secara parsial kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja dengan nilai t hitung sebesar 4,041 dan signifikansi 0,000. Komitmen organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja dengan nilai t hitung 1,886 dan signifikansi 0,066. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Kata kunci : Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja

Pendahuluan

Upaya Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam meningkatkan sumber daya aparatur, dengan menekankan pada aspek disiplin pegawai. Disiplin pegawai merupakan aspek yang menjadi sorotan pemerintah dalam melakukan pembenaan birokrasi. Hal ini terlihat dari potret buruk birokrasi dimana terdapat disiplin kerja aparatur yang rendah

Berdasarkan data laporan yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, jumlah pelanggaran disiplin aparatur cukup tinggi. Oleh karena itu untuk menghasilkan aparatur yang berkinerja baik, organisasi harus tegas dalam menerapkan aturan disiplin dalam bekerja. Upaya melakukan penegakan disiplin kerja dengan melakukan sosialisasi mengenai aturan dan tata tertib aparatur, memberikan hukuman bagi pegawai tidak masuk kantor, bolos saat jam kerja dan sering terlambat. Hukuman itu berupa pemotongan gaji dan hukuman sosial seperti menggunakan rompi berwarna orange dengan tulisan “saya tidak disiplin”. Tindakan penegakan disiplin yang dilakukan oleh pemerintah sejauh ini berjalan dengan baik bagi beberapa organisasi, berdasarkan pada laporan di akhir triwulan tahun anggaran 2019 secara umum ada penurunan pelanggaran disiplin, namun hal ini tidak berlaku bagi semua organisasi yang ada di pemerintahan provinsi, masih terdapat beberapa organisasi yang tingkat pelanggaran disiplinnya tetap tinggi walaupun sudah ada upaya tegas yang dilakukan oleh pimpinan dalam hal ini gubernur, akan tetapi masih ditemukan banyak pegawai yang absen, bolos, berpura-pura sakit dan tidak menggunakan waktu yang efisien dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan aparatur yang melakukan tindakan indisipliner dan mempelajari laporan kasus pelanggaran, pada umumnya tindakan indisipliner yang dilakukan karyawan/ aparatur sebagai bentuk kekecewaan terhadap pimpinan organisasi tempat mereka bekerja. Dimana pimpinan tidak memperlakukan karyawan secara adil dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas sehari-hari seperti memberikan perjalanan dinas, pembagian uang lembur atau honor kegiatan, pembagian beban kerja yang tidak seimbang, kesempatan untuk mengikuti pengembangan karier dibatasi tidak diberikan izin ijin belajar dan sikap arogan dalam menyelesaikan setiap persoalan di organisasi. Sehingga hal tersebut memicu tindakan-tindakan yang bertentangan dengan disiplin kerja.

Berdasarkan pendapat dari Rivai (2004) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer atau pimpinan organisasi untuk

berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku dalam upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan atau organisasi. Untuk membentuk disiplin kerja yang baik dalam organisasi, maka pimpinan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, selain itu memperhatikan kualitas sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan/pegawai apakah sudah terpenuhi semua hak dan kebutuhannya. Tindakan indisipliner yang dilakukan seperti tidak hadir di tempat kerja, meninggalkan kantor saat jam kerja, berpura-pura sakit, mangkir dari pekerjaan, penggunaan waktu yang tidak efisien dan yang lebih parah lagi berhenti dari pekerjaan merupakan bentuk-bentuk dari ketidakpuasan karyawan (Kuswadi, 2004). Sedangkan menurut Herzberg (Ringgio, 2009) karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik dapat memotivasi diri mereka sendiri untuk bekerja, memiliki perasaan senang terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah seperti malas bekerja, bolos saat jam kerja dan tidak menggunakan waktu secara efisien dalam bekerja. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan disiplin kerja yang baik dalam organisasi.

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan yang ditunjukkan melalui sikap kerja yang didasarkan pada aspek-aspek dari pekerjaan itu sendiri berdasarkan pendapat dari Mangkunegara (2001). Aspek –aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja seperti, gaji, kesempatan promosi, hubungan dengan atasan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan pengawasan dari atasan. Jika segala aspek ini terpenuhi maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan cenderung mematuhi segala aturan yang berlaku di organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya, sikap individu terhadap pekerjaannya melahirkan perilaku-perilaku yang ditunjukkannya dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang kurang kepuasan kerja cenderung lebih sering absen dan sering meninggalkan pekerjaannya.

Dari pendapat di atas dapat ditarik simpulan bahwa ciri-ciri orang yang puas terhadap pekerjaannya antara lain; rasa bangga terhadap pekerjaannya, menyenangkan dan menyintai pekerjaan, bergairah dan bahagia dengan pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Jika segala aspek ini dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara maka akan terbentuk disiplin kerja yang baik, dapat meningkatkan kinerja organisasi. Pada penelitian Manik (2017) tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap disiplin kerja pegawai. Semakin puas pegawai dalam bekerja maka akan meningkatkan disiplin yang tinggi pada pegawai.

Selain itu kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap disiplin kerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut pendapat dari Robbins (2010), Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa terikat dan memihak terhadap suatu organisasi maupun perusahaan tempat ia bekerja, dimana karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut dan terlibat aktif dalam setiap kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi, menaati semua peraturan yang berlaku di organisasi, menjaga nilai-nilai organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan (Septiana, 2016) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Dimana semakin tinggi rasa komitmen organisasi pada perusahaan, semakin tinggi pula sikap disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (Kuswadi:2014) terkait identifikasi bentuk ketidakpuasan karyawan, maka peneliti berasumsi bahwa tindakan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di beberapa instansi Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Timur, berkaitan dengan sikap ketidakpuasan mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja dan rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi. Oleh sebab itu penulis berasumsi jika kepuasan kerja pegawai ditingkatkan dengan komitmen organisasi yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai maka, tingkat disiplin kerja pegawai di Provinsi Nusa Tenggara Timur akan meningkat dalam arti semakin disiplin dalam bekerja. Pada penelitian Parwita dan Supartha (2016) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja, memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi sama-sama berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan pada kasus tersebut diatas, penulis berupaya untuk mengkaji lebih dalam mengenai persoalan disiplin kerja aparatur di Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Timur, sehingga peneliti merasa penting untuk meneliti Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara.

Metode

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Subjek pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Timur, sampel yang diambil adalah staf yang bekerja di Kantor UPT. Dinas Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Timur yang berjumlah 50 orang.

Alat ukur disiplin kerja yang dikembangkan berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Kerja PNS yang memiliki tiga aspek, disiplin waktu, disiplin kerja dan administrasi dan disiplin berpakaian. Pengukuran terhadap kepuasan kerja dikembangkan berdasarkan teori Hariandja (2002) yang memiliki enam aspek yaitu, gaji, pekerjaan, rekan kerja, hubungan atasan, promosi dan lingkungan kerja. Komitmen Organisasi dalam pengukuran dikembangkan berdasarkan Luthans (2008) yang memiliki tiga dimensi, *affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*.

Peneliti menggunakan *SPSS for Windows Version 22.0* untuk melakukan uji validitas kepada tiga variabel penelitian, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja. Aitem yang gugur adalah aitem yang memiliki *Pearson Correlation* dibawah 0,284. Reabilitas alat ukur dihitung dengan menggunakan pendekatan konsistensi internal dengan koefisien *Alpha Cronbach*. Kriteria bahwa alat ukur dikatakan reliabel adalah nilai $p > 0.7$. Alat ukur kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja didapatkan hasil yang sangat reliabel, yaitu 0.965, 0.955, 0.936.

Analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan disiplin kerja sedangkan uji analisis parsial untuk melihat kepuasan kerja dengan disiplin kerja dan komitmen organisasi dengan disiplin kerja.

Hasil

Hasil uji analisis regresi berganda, berdasarkan tabel 1, menunjukkan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan disiplin kerja memiliki nilai $p = 0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan memiliki hubungan yang signifikan terhadap disiplin

kerja Aparatur Sipil Negara Provinsi Nusa Tenggara Timur. Nilai $F = 115.598$ artinya semakin tinggi skor kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan diikuti dengan peningkatan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara Provinsi Nusa Tenggara Timur dan bila semakin rendah skor kepuasan kerja dan komitmen organisasi, maka Aparatur Sipil Negara Provinsi Nusa Tenggara Timur mengalami penurunan disiplin kerja. Hasil uji analisis parsial, berdasarkan tabel 2 menunjukkan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja memiliki nilai $p = 0.000 < 0.05$. Hal ini membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hasil uji analisis parsial antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan, karena nilai $p = 0,066 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,831 yang maknanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki sumbangan efektif sebesar 83,1% dengan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara Provinsi Nusa Tenggara Timur, sedangkan 16,9% sisanya ditentukan dari variabel-variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

Tabel. 01
Hasil uji analisis regresi berganda

Variabel	F	p	Status
Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja	115.598	0,000	Diterima

Tabel. 02
Hasil uji analisis parsial

Variabel	t	p	Status
Kepuasan Kerja – Disiplin Kerja	4.041	0,000	Diterima
Komitmen Organisasi - Disiplin Kerja	1.886	0,066	Ditolak

Diskusi

Dalam penelitian ini hasil yang didapatkan adalah antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan.

Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap disiplin kerja aparatur. Nilai F dalam hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan hubungan yang positif, artinya semakin tinggi skor kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan diikuti peningkatan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Timur. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti diterima, yaitu adanya hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Menurut pendapat dari Singodimedjo (2002), disiplin merupakan sikap dan kerelaan dari karyawan untuk menaati segala peraturan dan norma yang berlaku dilingkungan kerjanya. Dalam birokrasi disiplin kerja merupakan hal yang harus dilaksanakan, karena ketika seseorang memilih untuk menjadi Aparatur Sipil Negara tentunya harus mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku. Disiplin kerja Aparatur tertuang dalam Peraturan Perundang-undangan.

Dalam penelitian yang dilakukan Prakoso, dkk (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Prasetya, dkk, yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, dikatakan juga bahwa kepuasan kerja yang diperoleh karyawan mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya. Dimana setiap pekerjaan menuntut seseorang harus melakukan interaksi dengan rekan kerja, atasan dan penyesuaian dengan peraturan dan norma yang berlaku ditempat kerja. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung untuk menampilkan sikap kerja positif sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah akan menampilkan sikap kerja yang negatif. Sikap kerja yang negatif ini akan menghasilkan kinerja yang buruk, disiplin kerja yang rendah.

Disiplin kerja selain dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Menurut Colquit, dkk (2018) komitmen organisasi diartikan sebagai keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian di dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa terikat dan memihak terhadap suatu organisasi maupun perusahaan tempat ia bekerja, dimana karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi tersebut dan terlibat aktif dalam setiap kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi, menaati semua peraturan yang berlaku di organisasi, menjaga nilai-nilai organisasi.

Dengan demikian apabila karyawan memiliki komitmen organisasi rendah terhadap tempat bekerjanya, maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan usaha yang maksimal dalam memajukan organisasi, kurang patuh terhadap aturan yang berlaku diorganisasi sehingga memiliki disiplin kerja yang rendah.

Dalam penelitian tentang masalah disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Timur, rendahnya disiplin kerja Aparatur Sipil Negara disebabkan oleh ketidakpuasan aparatur. Hal ini memicu munculnya berbagai kasus tindakan indisipliner dari Aparatur Sipil Negara di Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Timur, selain itu komitmen organisasi yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara di Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Timur juga mempengaruhi disiplin kerja, karena Aparatur yang tidak memiliki komitmen organisasi terhadap organisasinya tidak memberikan usaha yang lebih untuk kemajuan organisasi dan cenderung melanggar peraturan atau norma yang berlaku di organisasi tersebut, sehingga munculnya berbagai tindakan pelanggaran disiplin kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada bab sebelumnya. Peneliti mendapatkan berbagai kesimpulan yang akan diuraikan sebagai berikut. Antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Timur, selain itu pada penelitian ini ditemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja Aparatur. Selain itu hasil penelitian ini juga menunjukkan ketiga variabel penelitian memiliki frekuensi yang tinggi. Temuan ini sangat berbeda dengan fenomena yang terjadi dilapangan terkait disiplin kerja Aparatur Sipil Negara Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Saran

Bagi organisasi, Hasil yang didapatkan dari penelitian ini terkait disiplin kerja, maka setiap organisasi pemerintahan perlu memperhatikan masalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai yang ada di setiap organisasi pemerintahan. Bentuk yang dapat diwujudkan dalam menghadapi masalah kepuasan kerja adalah memperhatikan upah/honor kegiatan, promosi sebaiknya ada keadilan, transparansi dalam promosi, setiap pimpinan organisasi wajib

menjaga situasi yang kondusif dalam organisasi, memperhatikan lingkungan kerja dengan pemasangan AC dan sarana yang menunjang pekerjaan pegawai. Kemudian saran yang peneliti dapat berikan untuk menghadapi masalah komitmen organisasi dengan mengikutsertakan staf/pegawai dalam pengambilan keputusan, melibatkan setiap pegawai dalam usaha mencapai tujuan organisasi, terbukanya sistem promosi dan memberikan kejelasan peran pegawai di dalam organisasi. Bagi Aparatur Sipil Negara, agar selalu menjaga hubungan baik dengan atasan, rekan kerja di kantor, harus melibatkan diri dalam organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, patuh dan taat terhadap aturan dan norma yang berlaku di organisasi agar dapat meningkatkan disiplin kerja yang baik dalam organisasi.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Asdi Mahasty.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terjemahan, Jilid satu, Edisi kesepuluh). Jakarta: Indeks.
- Gomes, F Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF Press.
- Hasibuan, Malayu SP. (2009) *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPF.
- Ilham, D K dkk. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional: Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 44 No.1*
- Kaswan, M. M. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Pernando, Rezki dkk. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PLN Cabang Padang.

- Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja PNS.
- Republik Indonesia. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2013-2018.
- Restu, V & Hendro Prakoso. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Toys PT. X Sukabumi.
- Robbins, S. P., & Judge T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge T. A. (2016). *Organizational Behavior* 17th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Septiani, Maulya dkk. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Cekolet Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 40 No.2*.
- Syarifah, L. (2012). *Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Fortuna Motorindo*. Skripsi tidak terbitkan. Universitas IAIN Sunan Ampel Surabaya.
- Tannady, H. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Expert.
- Vieta, Prakoso. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT.X Sukabumi. (*Jurnal Prosiding Psikologi*).

