

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS INSTITUSI PENDIDIKAN

Fatmah Bagis<sup>1</sup>, Bima Cinintya Pratama<sup>2</sup>, Alfato Yusnar Kharismasyah<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto

email : [fatmahbagis2014@gmail.com](mailto:fatmahbagis2014@gmail.com)<sup>1</sup>, [pratamabima@gmail.com](mailto:pratamabima@gmail.com)<sup>2</sup> [chipatoyusnar@gmail.com](mailto:chipatoyusnar@gmail.com)<sup>3</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Institusi Pendidikan yang ada di Purwokerto. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus pada karyawan institusi pendidikan di Purwokerto. Kuesioner diberikan kepada 74 karyawan dari tingkat manajemen ke tingkat staf sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Disiplin kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

## I. PENDAHULUAN

Salah satu bentuk organisasi pendidikan yang melayani masyarakat adalah Perguruan Tinggi. Perguruan tinggi dituntut memberkan pelayanan yang komprehensif dan terintegrasi yang mencakup upaya pembelajaran. Untuk menciptakan kualitas pelayanan yang baik di dunia pendidikan, sumber daya manusia memiliki peran utama. Selain untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia juga diharapkan dapat membantu mengatasi tantangan-tantangan baru yang ada saat ini. Menghadapi semua tantangan tersebut diperlukan potensi, ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan untuk mendukung efektifitas realisasi pelayanan.

Organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Menurut Mangkunegara (2009) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Atau dapat dikatakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya". Keterkaitan disiplin kerja dengan kinerja karyawan sangatlah penting dalam sebuah organisasi. Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku, Hamali (2016). Selain disiplin kerja, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Luthans (2009) (dalam Wibowo, 2013) "Komitmen Organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi". Faktor yang mempengaruhi selanjutnya adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins (dalam Wibowo, 2013) "Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima".

Banyak peneliti yang telah menunjukkan hubungan antara variable disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten

Minahasa Tenggara dengan hasil signifikan pada variabel kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Pandaleke, 2016). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang dengan hasil signifikan pada variabel disiplin kerja (Hidayat dan Taufiq, 2012). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lumajang dengan hasil signifikan pada variabel komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja (Respatiningsih dan Sudirjo, 2015). Namun mereka tidak terlalu memperhatikan memvalidasi koneksi serupa dalam konteks institusi pendidikan khususnya Perguruan Tinggi yang ada di Purwokerto.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2016). Dampak dari disiplin kerja yaitu untuk meningkatkan tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya.

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Luthans (2009) (dalam Wibowo, 2013) Komitmen Organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dampak dari komitmen yang baik adalah menciptakan karyawan dengan komitmen yang tinggi tetap tinggal dengan organisasi karena mereka mengenal organisasi dan terikat untuk tetap tinggal menjadi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (dalam Wibowo, 2013) Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap

pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Dampak dari kepuasan kerja yaitu dapat meningkatkan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya .

### Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Atau dapat dikatakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

## III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode survey yang digunakan adalah menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan institusi pendidikan di Purwokerto. Kuesioner dibagikan kepada 74 orang institusi pendidikan di Purwokerto dari tingkat manajemen ke tingkat staf. Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

Disiplin Kerja digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Indikator-indikator Disiplin Kerja Menurut Malayu Hasibuan (2007) (dalam Sinambela, 2017) : (1) Tujuan dan kemampuan (2) Teladan pimpinan (3) Balas jasa (4) Keadilan (5) Waskat (pengawasan melekat)(6) Sanksi hukum (7) Ketegasan (8) Hubungan kemanusiaan.

Komitmen atau konsistensi seorang karyawan terhadap perusahaan atau organisasi yang memihak pada suatu perusahaan dengan peran dan tujuan mereka untuk mencapai suatu komitmen. Adapun indikator dari komitmen organisasi menurut Luthans (2011) (dalam Wibowo, 2013) adalah : (1) Komitmen afektif (2) Komitmen kontinuans (3) Komitmen normatif.

Kepuasan Kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini bisa diartikan bahwa kepuasan kerja sebagai penyesuaian emosional karyawan untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka. Indikator kepuasan kerja menurut Yuwono (2005) (dalam Hamali, 2016) meliputi : (1) Upah (2) Promosi (3) Supervisi (4) *Benefit* (5) *Contingen Rewards* (6) *Operating Procedures* (7) *Coworkers* (8) *Nature of Work* (9) *Communication* : Berbagai informasi di dalam organisasi

Kinerja atau kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi. Indikator yang mengukur kinerja menurut Pramudyo (2010) adalah : (1) *Quantity of Work* (kuantitas kerja) (2) *Quality of Work* (kualitas kerja) (3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan) (4) *Creativeness* (kreatifitas) (5) *Cooperation* (kerja sama) (6) *Dependability* (ketergantungan) (7) *Initiative* (inisiatif) (8) *Personal Qualities* (kualitas personal)

#### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  ( $72 - 2 = 70$ ) sehingga didapatkan angka sebesar 0,2319. Dari keempat variabel yang diteliti semuanya dinyatakan valid, karena nilai  $r$  hitung dari keempat variabel ini lebih besar dibandingkan dengan  $r$  tabel (0,2319). Pada uji Reliabilitas nilai Cronbach's Alpha dari keempat variabel >0,60, nilai tersebut dinyatakan bahwa suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan dapat dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel >0,60 (Sujarweni, 2015).

##### **Uji Asumsi Klasik**

###### **1. Normalitas**

Berdasarkan pada hasil output SPSS uji Kolmogorof Smirnov, nilai *asymptotic sig* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data *unstandardized residual* sudah terdistribusi

normal, karena *asymptotic significant* lebih dari 0,05.

###### **2. Multikolinieritas**

Dalam penelitian ini suatu model regresi dikatakan bebas multikolinieritas apabila mempunyai  $VIF < 10$  dan mempunyai angka tolerance  $> 0,10$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai tolerance masing-masing variabel tidak ada yang dibawah 0,10 (nilai tolerance disiplin kerja sebesar 0,743, komitmen organisasi sebesar 0,712 dan kepuasan kerja sebesar 0,944), begitu juga dengan nilai VIF tidak ada yang diatas 10 (nilai VIF disiplin kerja sebesar 1,346, komitmen organisasi sebesar 1,405 dan kepuasan kerja sebesar 1,059). Berdasarkan data tersebut maka data penelitian ini terbebas dari multikolinieritas.

###### **3. Heteroskedastisitas**

Dalam pengujian Heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *glejser*, yaitu dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya, data dinyatakan terbebas dari asumsi Heteroskedastisitas apabila hasil regresi menunjukkan nilai signifikansi  $> (0,05)$  dari hasil pengujian diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,633, nilai signifikan variabel komitmen organisasi sebesar 0,090 dan nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,080. Dari hasil tersebut dikatakan nilai signifikan semua variabel  $> 0,05$ . Dengan demikian, dapat diartikan bahwa model regresi terbebas dari heteroskedastisitas karena nilai signifikan  $> 0,05$ .

##### **Uji Regresi**

###### **1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan uji regresi linier berganda. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,282	,423		,667	,507
disiplin_kerja	,487	,090	,487	5,415	,000
komitmen_organisasi	,331	,092	,330	3,594	,001
kepuasan_kerja	,157	,070	,179	2,248	,028

a. Dependent Variable: kinerja\_pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,282 + 0,487 X_1 + 0,331 X_2 + 0,157 X_3 + e$$

Adapun Interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

$\alpha = 0,282$  artinya berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa jika variabel independent (disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja) tidak berubah maka kinerja pegawai sebesar 0,282 satuan.

$\beta_1 = 0,487$  artinya setiap terjadi peningkatan disiplin kerja satu satuan maka akan terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar 0,487 satuan jika variabel independent (disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja) yang lain tetap.

$\beta_2 = 0,331$  artinya setiap terjadi peningkatan komitmen organisasi satu satuan maka akan terjadi kenaikan komitmen organisasi sebesar 0,331 satuan jika variabel independent (disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja) yang lain tetap.

$\beta_3 = 0,157$  artinya setiap terjadi peningkatan kepuasan kerja satu satuan maka akan terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,157 satuan jika variabel independent (disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja) yang lain tetap.

$e =$  Standar kesalahan (*error*).

## 2. Uji Determinasi

Nilai *Adjusted R-square* dari model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0,573 yang menunjukkan bahwa variabel independent (disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja) dalam

menjelaskan variabel dependent (kinerja pegawai) adalah sebesar 57,3%, sisanya sebesar 42,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji f (Simultan)

Dari Uji ANOVA, nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  adalah  $32,755 > 2,74$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi uji f dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Analisis tersebut dapat dikatakan disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Institusi Pendidikan sehingga hipotesis **diterima** (Parsial)

### 2. Uji t (Parsial)

Untuk menguji pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan yaitu dengan menggunakan tabel t. Hasil uji t bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,415 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,995 dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,000. Oleh karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,415 > 1,995$ ) artinya secara parsial terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, sehingga hipotesis **diterima** dan  $H_0$  **ditolak**. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Lumajang. Penelitian Yamani dan Syaharuddin (2016) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. Sedangkan menurut penelitian Thaief dkk (2015) juga

menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) layanan dan jaringan Malang.

Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan yaitu dengan menggunakan tabel t. Hasil uji t bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,594 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,995 dengan nilai signifikansi  $<0,05$  yaitu 0,001. Oleh karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,594 > 1,995$ ) artinya secara parsial terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, sehingga hipotesis **diterima** dan  $H_0$  **ditolak**. Penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pandaleke (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara. Penelitian Respatiningsih dan Sudirjo (2015) juga menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Pematang Jaya. Sedangkan menurut penelitian Clairine dan Sutanto (2014) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Sarana Sukses.

Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan yaitu dengan menggunakan tabel t. Hasil uji t bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,248 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,995 dengan nilai signifikansi  $<0,05$  yaitu 0,028. Oleh karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,248 > 1,995$ ) artinya secara parsial terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, sehingga hipotesis **diterima** dan  $H_0$  **ditolak**. Penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Taurisa dan Ratnawati (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. Sedangkan menurut penelitian Sanjiwani dan Wayan (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagus Hayden Hotel Kuta Bali.

## V. PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi

dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Institusi Pendidikan di Purwokerto. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 74 responden, dan data yang dapat dianalisis sebanyak 74 responden sehingga tidak menutup kemungkinan akan diperoleh hasil yang berbeda jika menggunakan sampel yang lebih banyak. Penelitian ini hanya menerapkan metode pengumpulan data primer melalui kuesioner, penelitian ini tidak melakukan metode wawancara, sehingga kesimpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrumen secara tertulis.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa saran untuk perbaikan perusahaan dan peneliti dimasa yang akan datang, untuk lebih ditingkatkan disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja para karyawan, agar lebih baik kinerjanya. Saran bagi penelitian dimasa akan datang yaitu Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel independent yang bervariasi seperti kepemimpinan, kompensasi, motivasi, iklim organisasi, budaya organisasi. Sehingga dapat melakukan penelitian kembali dengan objek yang lain untuk mendapatkan generalisasi hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Clairine T.J dan Sutanto E.M. 2014. *Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan PT.Tirta Sarana Sukses*. **Trikonomika**, Vol.13, No. 2, hal 136-144, Desember 2014.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamali Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Seru, Yogyakarta.

- Hidayat, Zainul., dan Muchamad Taufiq. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. **Jurnal WIGA, Vol. 2, No. 1, Maret 2012.**
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Pandaleke, Deddy. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara*. **Jurnal EMBA, Vol. 4, No. 2 hal 199-210, Juni 2016.**
- Pramudyo, Anung. 2010. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Vol.1.No. 1.
- Respantinah, Ida., dan Frans Sudirjo. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pemasang*. **Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, Vol. 4, No.3 . 2015.**
- Sanjiwani, I Made A., dan Suana I Wayan. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagus Hayden Hotel Kuta Bali*. **E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.2.**
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung :Alfabeta.
- Sujarweni. 2015. *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka baru press.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta : ANDI.
- Taurisa, Chaterina M., dan Intan Ratnawati. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang*. **Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 19, No.2 hal 170-187, September 2012.**
- Thaief., et al. 2015. *Effect of training, Compensation and Work Discipline Against Employee Job Performance (Studies in the office of PT. PLN (persero) Service Area and Network Malang)*. **Journal Review of European Studies. Vol 7 No. 11, hal 23-33.**
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Yamani, Ibnu Y., dan Syaharuddin Y. 2016. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda*. **Jurnal Manajemen, Vol.8, No.1.**