

Pengaruh Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Azo Florist Cianjur

Dewi Yulianti Indah¹⁾, R. Dewi Puspasari²⁾

Universitas Pasundan¹⁾

Universitas Sebelas April Sumedang²⁾

dewiyuliantiindah@unpas.ac.id

r.dewipuspasari2@gmail.com

ABSTRAK

Fenomena yang terjadi perusahaan dihadapkan pada permasalahan karyawan bagaimana membuat para karyawan, agar mampu bekerja dengan menunjukkan kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, juga selain itu, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tanggapan responden dan pengaruh disiplin, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Azo Florist Cianjur baik secara simultan maupun secara parsial. Metode penelitian ini kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel sebanyak 50 orang karyawan dan menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan tanggapan karyawan terhadap disiplin adalah kurang baik, terhadap komitmen organisasi kurang baik serta tanggapan terhadap kinerja kurang baik, selanjutnya secara simultan disiplin dan komitmen organisasi memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,5% dan sisanya sebesar 34,5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model yang diajukan dalam penelitian ini. Sedangkan pengaruh koefisien determinasi secara parsial, diketahui bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar 12,0%. Sedangkan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,5%.

Kata Kunci: Disiplin, komitmen Organisasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

The phenomenon that occurs the company is faced with the problem of employees how to make employees, to be able to work by showing good performance. One of the factors that affect employee performance is work discipline, besides that, another factor that can affect employee performance is organizational commitment. The purpose of this study was to determine the respondents' responses and the effect of discipline, organizational commitment on employee performance at Azo Florist Cianjur either simultaneously or partially. This research method is quantitative with multiple linear regression analysis. The number of samples is 50 employees and using a saturated sample. The results showed that employees' responses to discipline were not good, organizational commitment was not good and responses to performance were not good, then simultaneously discipline and organizational commitment contributed or influenced employee performance by 65.5% and the remaining 34.5% was contributions from other variables not included in the model proposed in this study. While the influence of the coefficient of determination partially, it is known that the effect of discipline on employee performance is 12.0%. Meanwhile, organizational commitment has a more dominant influence on employee performance by 53.5%.

Keywords: Discipline, Organizational Commitment, Job Performance.

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia dapat menjadi salah satu kendala dalam suatu organisasi atau instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan instansi, walaupun dalam setiap kegiatan tersebut didukung dengan sarana

serta prasarana dan sumber dana yang berlebihan, tetapi apabila tidak adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal kegiatan tersebut tidak akan dapat berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian terpenting yang perlu diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Perusahaan dapat dihadapkan pada permasalahan

karyawan salah satunya yaitu bagaimana membuat para karyawan agar mereka mampu bekerja dengan menunjukkan kinerja yang baik.

Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai kinerja karyawan sebagai tujuan dari kinerja perusahaan. Persaingan merupakan tantangan berat bagi tiap perusahaan. Oleh karena itu diperlukan disiplin yang kuat dari para karyawan agar tetap bertahan dalam persaingan. Karyawan adalah sebagai modal utama bagi suatu perusahaan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan saling bersinergi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, juga selain disiplin kerja, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya menunjukkan adanya kinerja yang baik dari karyawan tersebut. Apabila karyawan memiliki komitmen yang minim dalam pekerjaannya maka secara otomatis kinerja yang akan ditunjukkan sangat rendah pula. Dengan adanya disiplin kerja dan komitmen organisasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit. Priansa (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi

pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditujukan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Priansa (2014) menyatakan bahwa sebagai suatu sikap, maka komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai: 1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu. 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi. 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi

Para pelaku bisnis saat ini dituntut untuk semakin menunjukkan kinerja yg baik agar dapat tetap eksis dalam dunia bisnisnya, salah satu pelaku bisnis ini adalah *Azo florist* merupakan salah satu perusahaan yang mengutamakan pentingnya Sumber daya manusia dan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan bunga potong ini yang kegiatan usahanya di Cipanas Kabupaten Cianjur yang membudidayakan dan menjual bunga potong jenis bunga krisan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan para konsumen di wilayah Jakarta.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti atau observasi juga hasil wawancara dengan pihak bagian kepegawaian pada *Azo florist*. Nampak bahwa karyawan mencerminkan perilaku yang kurang produktif, hal ini dapat dilihat dari tidak disiplinnya dalam hal ketepatan waktu ketika bekerja, dan tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan yang jelas, tentunya hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti pada Tabel 1 Tingkat Absensi Karyawan *Azo florist* sebagai berikut :

Tabel 1 Tingkat Absensi Karyawan Azo Florist Periode Juli-Desember 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absen	Ijin	Sakit	Terlambat Datang	Jumlah Absensi
1	Juli	50	1	2	15	2	20
2	Agustus	50	2	2	10	5	19
3	Septemb	50	1	0	8	7	16
4	Oktober	50	0	1	0	6	7
5	Novembe	50	3	0	19	4	26
6	Desembe	50	4	0	14	1	19

Sumber : Bagian Kepegawaian *Azo Florist* 2020.

Berdasarkan Tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa masih adanya karyawan yang absensinya belum optimal dan masih belum sesuai dengan harapan. Hal ini dapat dilihat dari data yang paling tinggi tingkat absensi yang paling tinggi adalah pada bulan November yaitu sebanyak 26 jumlah absensi karyawan yang tidak hadir bekerja hal ini mengakibatkan jam kerja berkurang.

Pada kondisi ini dapat diasumsikan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi dalam melaksanakan tugas kurang maksimal.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan,

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik analisis regresi linier berganda. Tujuan penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam ini adalah karyawan Azo Florist Cianjur, dengan jumlah 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan jenis kriteria sample adalah jenuh sampling jenuh. Sampling jenuh digunakan karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan studi pustaka. Skala pengukuran yang digunakan adalah likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang digunakan yaitu jenis kelamin, umur, lama bekerja, pendidikan. Hasil pengolahan data dengan jumlah responden 50 orang didapatkan karakteristik responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebesar 70.7%, umur 21- 30 Tahun sebesar 46,3%, lama bekerja <5 Tahun sebesar 31,7%, pendidikan S1 sebesar 53,7%.

Analisis Deskriptif menunjukkan tanggapan responden terhadap disiplin memiliki skor sebesar 3,26 berada pada kategori kurang baik, skor komitmen organisasi sebesar 3,28 berada pada kategori kurang baik. Tanggapan responden terhadap kinerja adalah 3,25 berada pada kategori kurang baik, Berdasarkan pengujian regresi linier berganda, didapat nilai konstanta dan koefisien regresi pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Koefisien Regresi

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1.(Constant)	.055	.244		-.226	.822			
Disiplin (X ₁)	.153	.071	.185	2.150	.034	.647	.223	.135
Komitmen Organisasi (X ₂)	.782	.101	.671	7.776	.000	.798	.638	.487

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : hasil pengelolaan data, 2022

Berdasarkan Tabel 2, dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,055 + 0,153 X_1 + 0,782 X_2 \rightarrow (1)$$

Nilai konstanta hasil persamaan regresi (α) sebesar 0,055 memiliki arti bahwa, apabila disiplin (X₁) dan Komitmen organisasi (X₂) sama dengan nol atau konstan maka nilai kinerja karyawan diprediksikan sebesar 0,055 satuan.

Koefisien regresi variabel disiplin (X₁) bertanda positif sebesar 0,153 menjelaskan besarnya perubahan skor kinerja karyawan karena pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, menunjukkan arah hubungan searah, jika diasumsikan ada kenaikan skor sebesar satu satuan pada variabel disiplin maka kinerja karyawan akan meningkat

sebesar 0,153 dengan anggapan faktor yang lain konstan. Selanjutnya koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X₂) bertanda positif sebesar 0,782 menunjukkan bahwa arah hubungan searah, jika diasumsikan ada kenaikan skor sebesar satu satuan pada variabel komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,782 dengan anggapan faktor yang lain konstan.

PEMBAHASAN

Hasil perhitungan koefisien korelasi berganda menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel, seperti pada Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.655	.648	.35828

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi (X₂), Disiplin(X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil pengelolaan data, 2022

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh korelasi antara hubungan disiplin dan komitmen organisasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan sebesar 0,810, dan diartikan memiliki hubungan yang

sangat kuat, sesuai dengan penaksiran penilaian berdasarkan Tabel 4 interpretasi hubungan sebagai berikut :

Tabel 4 Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2020:192)

Berdasarkan Tabel 4 Interpretasi terhadap koefisien korelasi, diketahui bahwa nilai R (koefisien korelasi) adalah sebesar 0,810, berada diantara 0,80-1,000. Dapat dikatakan terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Azo florist.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh secara bersama-sama disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan koefisien determinasi (R^2), adalah seperti pada Tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Koefisien determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.655	.648	.35828

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi (X₂), Disiplin (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : hasil pengelolaan data, 2022

Berdasarkan Tabel 5 bahwa besarnya pengaruh disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan koefisien determinasi (R^2), secara simultan adalah sebesar 0,655 atau 65,5%, dapat diartikan bahwa disiplin dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,5% dan semakin baik disiplin dan

komitmen organisasi yang dilakukan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kontribusi disiplin dan komitmen organisasi sangat berarti dalam mempengaruhi kinerja karyawan. sedangkan sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian Cinthia (2021), bahwa disiplin kerja melalui komitmen organisasional memiliki nilai t sebesar 5,429 > t table sebesar 1,685 yang berarti bahwa disiplin kerja melalui komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Muhyadin (2019), menunjukkan bahwa disiplin dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Selanjutnya penelitian Marsoit (2017) menyatakan bahwa disiplin dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Pratama (2017) disiplin dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai., penelitian Santoso (2017) bahwa variabel disiplin dan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian penelitian Sularso (2017), bahwa disiplin dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap

kinerja pegawai. Penelitian dari Triwibowo (2016) menyatakan bahwa disiplin dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan penelitian dari Triyungsih (2014) menyatakan bahwa disiplin dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut memberikan kesimpulan bahwa variabel disiplin dan variabel komitmen organisasional harus di perhatikan dan di tingkatkan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat atau hasil koefisien determinasi parsial seperti pada Tabel 6, dengan cara perkalian nilai beta dengan nilai zero order sebagai berikut :

Tabel 6 Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	Correlations		
	Beta	Zero Order	Partial	Part
Disiplin (X ₁)	.185	.647	.223	.135
Komitmen Organisasi (X ₂)	.671	.798	.638	.487

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil pengelolaan data, 2022

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa dari kedua variabel bebas yang dianalisis, memberikan kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel disiplin (X₁) adalah sebesar $Y = 0,185 \times 0,647 = 0,120$ atau 12,0% dan pengaruh yang diberikan oleh variabel komitmen organisasi (X₂) sebesar $Y = 0,671 \times 0,798 = 0,535$ atau 53,5%., dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa komitmen organisasi memberikan kontribusi pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan pada Azo Florist.

Hasil penelitian bahwa variabel disiplin memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian Triwibowo (2016) bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, begitupun penelitian dari M Nurlaely (2016) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, kemudian penelitian Suwondo (2015) bahwa secara parsial disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan , dan penelitian dari Timbuleng (2015) menyatakan bahwa variabel disiplin

berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, secara signifikan. Selanjutnya penelitian dari Saripudin (2015) bahwa hasil penelitian bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, penelitian Thaief (2015) bahwa hasil penelitian variabel disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian Liana (2014) bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Sari (2014) menyatakan bahwa variabel disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan penelitian Triyaningsih (2014) bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut memberikan kesimpulan bahwa variabel disiplin dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja. Selanjutnya Hasil penelitian bahwa variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Hafid (2019) bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, begitupun penelitian dari, Dewi (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan selanjutnya penelitian dari Dwi Haryanto (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, Kemudian hasil penelitian Harun (2016) variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, dan penelitian dari Utami (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, begitupun penelitian Respatiningsih (2015) bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, penelitian Nanda (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian Nelly (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian dari Taurisa (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan penelitian dari Utomo (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan,.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: 1) Tanggapan responden terhadap disiplin berada dalam kategori kurang baik. 2) Tanggapan responden terhadap komitmen organisasi, berada dalam kategori kurang baik. 3) Tanggapan responden terhadap kinerja kurang baik. 4) Disiplin dan komitmen organisasi secara simultan memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan 65,5%. Sedangkan sisanya sebesar 34,5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Hasil dari perhitungan pengaruh koefisien determinasi parsial, diketahui bahwa pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar 12,0%. Sedangkan variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,5%.

DAFTAR PUSTAKA

Cinthia Yessica Mantiri 2021 Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitemn Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SuLutGo Cabang Tomohon Jurnal Productivity Vol2. No.2 e-ISSN 2723-0112

Dewi, Andi Ratna Sari, Hasniaty. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. JBMI. Vol.14 No.2. ISSN (Online):2679-2704.

Dwi Haryanto. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. CV. Indyferyto Group. Yogyakarta

Hafid, Haeruddin, Kurnia. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. Jurnal Mirai Management. Vol.4 No.2 2019. e-ISSN:2597-4084.

Harun. 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan SE-Provinsi Sumatera Selatan. Journal Ecoment Global. Vol.1 No.1 Februari 2016. ISSN:2540-816X.

Liana, Yayuk dan Irawati, Rina. 2014. Peran Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya.

M, Nurlaely., Riani, Asri Laksmi. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Marsoit, Pingkan, Greis Sendow, Farlane Rumokoy. 2017. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. Jurnal EMBA. Vol.5 No.3 September 2017. Hal.4285-4294. ISSN:2303-1174

Muhyadin, F. M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta. Skripsi. Ekonomi, Manajemen, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta

Nanda., L. 2014, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag), Naskah Publikasi.

Nelly T F. 2013, Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan Kadin DKI Jakarta, EconoSains, 11 (2), Agustus.

Pratama, M. Aditya Putra, Fareshti Nurdiana Dihan. 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, Oktober 2017. ISSN:2085-7721.
- Priansa,. 2014 Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Rahim, A. R., & Jam'an, A. 2018. The Analysis of Influence of Motivation and Organizational Commitment on Employees' Performance in Telkom KANATEL Gorontalo Province. *Problems and Perspectives in Management*, 429-443
- Respatiningsih, Ida, Frans Sudirjo. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *e-Jurnal Serat Acitya*. Vol.4 No.3. 2015. ISSN:2302-2752.
- Santoso, A. B. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*, 1(2), 248–271.
- Sari, Y. K. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2).
- Saripudin. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Bekasi. *Jurnal Lentera Bisnis* Vol.4 No.2 2015. ISSN: 2252-9993.
- Sudiyono, B., & Qomariyah, N. 2018) Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut). *Jurnal IJSSB*, 2(3), 150–159.
- Sularso, B. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Implikasinya Pada Kepuasan Karier (Studi Empirik Pada Kecamatan Semarang Barat). *Jurnal Ilmiah dalam Menyikapi Pemenristekdikti RI*, 40-53.
- Suwondo, D. I., & Sutanto E. M. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 135-144.
- Taurisa., C. M., dan Ratnawati., I., 2012 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT, Sido Muncul Kaligawe Semarang), *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2)
- Thaief, Ilham. 2015. Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance.
- Timbuleng, S., & Sumarauw, J. B. 2015. Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2), 1051–1060.
- Triwibowo, A., & Zamora, R. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan GraPARI Telkomsel Cabang Batam. *Jurnal EQUILIBIRIA*, 3(2), 1–22.
- Triyaningsih, S. 2014. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Jurnal Informatika*, 1(2), 31–38
- Utami, Haryati. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada: Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Bengkulu). *EKOMBIS REVIEW*. Vol. No.2. 2016.
- Utomo., J., dan Suwardi., 2011, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati), *Analisis Manajemen*, 5(1).

