

Athi Aliyatus Sya.ni¹
Noor Miyono²

PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI SMK NEGERI 1 PETARUKAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai SMK Negeri 1 Petarukan. Sampel pada penelitian ini adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) SMK Negeri 1 Petarukan. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai, dengan jumlah 108 responden. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota populasi menjadi sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Pegawai SMK Negeri 1 Petarukan.

Kata Kunci: Kedisiplinan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja.

Abstract

This aims of research to know about How the influence the discipline work and organizational commitment to satisfied work in employee of SMK Negeri 1 Petarukan. The sample in this research was State Civil Apparatus (ASN) employees of SMK Negeri 1 Petarukan. The sample for this research was all employee, with the total of 108 respondents. Sampling uses the saturated sampling, namely using all members of the population as sample. The data collection method in this research uses primary data and secondary data. The results of this research indicate that discipline work and organizational commitment to simultaneously have a significant effect to satisfied work of employee in SMK Negeri 1 Petarukan.

Keywords: Discipline Work, Organizational Commitment, Satisfied work.

PENDAHULUAN

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) bertujuan untuk menghasilkan tenaga kerja terampil yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan persyaratan dunia kerja, serta mampu mengembangkan potensi diri dalam mengadopsi dan beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Perkembangan teknologi saat ini menuntut tersedianya tenaga kerja yang kompeten dan handal di berbagai bidang agar sebuah negara mampu bertahan dan berperan dalam era yang penuh persaingan dan sekaligus membuka dan memanfaatkan setiap peluang. Kondisi ini menuntut dunia pendidikan dan pasar kerja dirancang secara terintegrasi dengan memperhatikan tujuan dan kebutuhan dunia kerja. Dengan demikian perlu dirancang salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan yang berorientasi dunia kerja. Dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengatur bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu.

Sekolah kejuruan (SMK) pada prinsipnya menyiapkan anak didik untuk menjadi tenaga terampil dalam memasuki dunia kerja. Agar para lulusannya menjadi lulusan yang siap pakai, dibutuhkan guru yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi dalam arti memiliki tanggung jawab dalam melakukan tugas mengajar secara berkualitas. Guru yang berkualitas adalah guru yang memiliki tingkat kinerja sebagaimana dikemukakan Davis Keith (2009:13) antara lain: (1)

^{1,2}Managemen Pendidikan, Pascasarjana, Universitas PGRI Semarang
email: aliyatus75@gmail.com, noormiyono@upgris.ac.id

Kepemimpinan Kepala Sekolah dan (2) Motivasi atau semangat kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah sangat diharapkan dapat membantu guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam pencapaian kegiatan pembelajaran di sekolah. Melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah para guru termotivasi untuk melaksanakan tugasnya baik secara individual maupun secara berkelompok bahkan secara bersama-sama mendukung kepemimpinannya karena terdapat kepuasan tersendiri dari perilaku kepala sekolah. Sebaliknya jika kepemimpinan kepala sekolah kurang maksimal dimana rendahnya motivasi, menjaga jarak dengan guru, kepemimpinan yang otoriter, kurang komunikatif, akan berujung pada tidak terpenuhinya kepuasan kerja para guru.

Berdasarkan fakta dilapangan bahwa rendahnya peran aktif sumber daya manusia di lembaga pendidikan swasta ataupun negeri lebih di sebabkan oleh masih rendahnya komitmen karyawan dan tenaga pendidik (guru) terhadap organisasi. Secara teoritis komitmen akan meningkat apabila setiap pegawai memiliki komitmen untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan. Hal ini dikarenakan komitmen merupakan sebagai suatu tingkatan di mana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkannya (Wibowo, 2015:188). Selanjutnya komitmen pegawai akan meningkat apabila setiap pegawai memiliki kepuasan kerja. Pendapat ini sesuai dengan pendapat Wibowo menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, karena orang yang mendapatkan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung merasa tingkat affective commitment dan normative commitment lebih tinggi.

Faktor lain yang dapat meningkatkan komitmen pegawai adalah disiplin kerja, hal ini dikarenakan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian organisasi (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2009). Dengan demikian terlihat jelas adanya keterkaitan antara disiplin kerja dengan komitmen pegawai. Pendapat ini sejalan dengan hasil penelitian Liana yang menyatakan bahwa peran motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan air minum di Malang Raya (2014:30).

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti variabel komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja pada suatu organisasi. Untuk maksud tersebut penulis mengadakan observasi dan wawancara pada lembaga pendidikan SMK Negeri 1 Petarukan.

Dari hasil wawancara pra penelitian kepada Djumiko, S.Pd, M.Si selaku Kepala SMK Negeri 1 Petarukan diperoleh fenomena, data dan fakta terkait dengan variabel yang akan diteliti . Hasil wawancara dengan kepala sekolah menyatakan bahwa terdapat beberapa pegawai maupun guru (tenaga pendidik) yang memiliki komitmen organisasi masih rendah. Diketahui bulan Mei 2024 ini terdapat 27 % pegawai datang terlambat masuk Kerja di SMK Negeri 1 Petarukan.

Rendahnya komitmen guru tersebut dapat disebabkan faktor dari affective commitment, continuance commitment dan normative commitment. Kondisi ini dapat juga disebabkan oleh timbulnya permasalahan mengenai kepuasan kerja dan disiplin kerja guru.

Selanjutnya rendahnya komitmen guru dapat disebabkan oleh rendahnya disiplin guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga pendidik. Berdasarkan fenomena diatas maka penulis memfokuskan penelitian ini pada tema Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai SMK Negeri 1 Petarukan.

METODE

Pada penelitian ini yang dijadikan tempat penelitian adalah SMK Negeri 1 Petarukan dan penelitian dilakukan pada Mei 2024. Dengan fokus penelitiannya pengaruh kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi, yaitu suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti supaya dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah Pegawai ASN yang bekerja di SMK Negeri 1 Petarukan pada sebanyak 108 Pegawai.

Pengambilan sampel dilakukan secara sampling jenuh yaitu teknik penentuan sample, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Pendapat penulis ini sesuai dengan penulis lain, Sugiyono (2012:68) sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat obyek penelitian dilakukan (Siregar, 2010:128). Data primer ini dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner.

Tujuan dari analisis data adalah mendapatkan informasi relevan yang terkandung didalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah (Ghozali, 2013: 3). Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan Software Statistical Product and Service Solutions (SPSS) tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yg handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji realibilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi (Ghozali, 2011:48).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejak awal pendirian SMK Negeri 1 Petarukan, tahun 2007, Sekolah ini telah dipimpin oleh 6 Kepala Sekolah, yaitu : Bapak Drs. H. Sobirin, M.Pd, Ibu Dra. Hj. Widayati Eny Lestari, Bapak Drs. H. Dahuri, M.Pd, Bapak Drs. Basari, Bpk Guyato, S.Pd., Bapak Djumiko, S.Pd., M.Si.

Visi SMK Negeri 1 Petarukan “Menjadi lembaga vokasi yang Unggul, mampu menghasilkan lulusan yang religius, cerdas, kompeten dan Berprestasi”.

Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Eka Putri 2022). Kedisiplinan juga dapat dikatakan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Hasibuan, 2011).

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dan Sagala, 2009:824).

Disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Rosidah, 2009:290). Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Rosidah, 2009:290).

Berdasarkan pengertian disiplin kerja yang diungkapkan para ahli di atas, maka dapat dibuat suatu kesimpulan yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi dalam bentuk peraturan dan undang-undang yang dibuat perusahaan dengan tujuan agar karyawan berhati-hati dalam bekerja sehingga menyelesaikan suatu permasalahan.

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disiplin, yaitu aturan tungku panas (hot stove rule), tindakan disiplin progresif (progressive discipline) dan tindakan disiplin positif (positive discipline).

Setiap Pimpinan harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Dalam konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Jika karyawan menghadapi tantangan tindakan disipliner, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Untuk mengelola disiplin diperlukan standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar (Rivai dan Sagala, 2009:832)

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (Budiantara 2022).

Komitmen organisasi juga merupakan kegiatan kuat untuk tetap sebagai anggota dan berupaya sesuai dengan tujuan organisasi. (Rahmawati & Juwita, 2019).

Komitmen organisasi merupakan sebagai suatu tingkatan di mana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkannya (Wibowo, 2015:188). Karyawan dengan derajat komitmen organisasi yang tinggi akan melibatkan dirinya pada organisasi dan bekerja atas nama organisasi. Sedangkan menurut Blau dan Boal dalam Sopiah (2008:155) menyebutkan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Selanjutnya komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota pada organisasi tertentu (Summers dan Acito dalam Sutrisno, 2010:292).

Menurut Colquitt, et. Al (2011:69) dalam Wibowo (2015:188) komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut Triatna (2015:120) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu beserta tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan-tujuan perusahaan. Maka pada intinya dua beberapa definisi komitmen dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi.

Bashaw dan Grant dalam Sopiah (2008:159) menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi.

Menurut Sopiah (2008:163) komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003:78).

Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson (2000:106) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini mencerminkan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan". (Hasibuan, 2000:202).

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2009:856).

Kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh reward dan punishment yang diterima dan persepsi oleh individu yang bersangkutan, selain itu kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja pegawai dan persepsi terhadapnya.

Hubungan Antara Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan demi terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2009:193).

Hubungan Kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Perasaan

ketidakpuasan kerja karyawan muncul pada saat harapan-harapan mereka tidak terpenuhi. Secara formal, kepuasankerja adalah tingkat perusahaan seseorang terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan yang puas akan memiliki komitmen yang cukup besar terhadap perusahaan (Sunyoto, 2012:26).

Pendapat suntoyo tersebut sejalan dengan pendapat Wibowo menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, karena orang yang mendapatkan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung merasa tingkat affective commitment dan normative commitment lebih tinggi. Sedangkan pengaruhnya pada continuance commitment adalah lebih lemah. Affective commitment adalah komitmen yang timbul karena kedekatan emosional terhadap organisasi. Continuance commitment di dasarkan pada persepsi pekerja atas kerugian yang akan diperoleh apabila meninggalkan organisasi. Sedangkan normative commitment berkaitan dengan perasaan pekerja terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi (Wibowo, 2015:142)

Hal ini berarti aspek kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai SMK Negeri 1 Petarukan. Jadi dapat disimpulkan seluruh variabel yang diujikan dalam penelitian ini seluruhnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja . Hal ini diperkuat oleh Gerry dalam judul jurnalnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap komitmen organisasi pada media cahya pagi. Menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, senantiasa Kita ucapkan Puji Syukur kehadirat Allah SWT yang hingga saat ini masih memberikan kita nikmat iman dan kesehatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Penelitian ini tentang " Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Smk Negeri 1 Petarukan ". Tak lupa Penulis juga mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada setiap pihak yang telah mendukung serta membantu Penulis selama proses hingga selesaiya Penelitian ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan pada:

1. Bapak Dr. Noor Miyono. M.Si. selaku Kaprodi Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan dan Dosen Mata kuliah Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan Universitas PGRI Semarang atas bimbingannya.
2. Bapak Djumiko, S.Pd, M.Si selaku Kepala SMK Negeri 1 Petarukan atas bimbingannya.
3. Abah H.Drs. Moh. Ansori (alm) atas Amanahnya untuk melanjutkan Pasca Sarjana dan Ibunda tercinta atas doa-doanya tanpa putus.
4. Suamiku tercinta Amin Makhroji, S.Si. yang sabar mendampingi.
5. Keluarga besar Pemalang dan Brebes atas doa dan dukungannya.
6. Teman-teman SMK Negeri 1 Petarukan atas dukungannya.
7. Murid-murid SMK Negeri 1 Petarukan yang tercinta .
8. Teman-teman Kampus Pasca Sarjana Universitas PGRI semarang dengan semangat Lulus Bersama.
9. Semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat disebutkan satu per satu.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi di SMK Negeri 1 Petarukan berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai SMK Negeri 1 Petaruakan.
2. Kedisiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai SMK Negeri 1 Petarukan.
3. Kedua variabel independen, yaitu kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai SMK Negeri 1 Petarukan.

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, adalah sebagai berikut:

1. Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat SMK Negeri 1 Petarukan lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan komitmen seluruh karyawannya. Seperti melalui aspek dari kepuasan kerja menjadi yang lebih baik dengan memenuhi fasilitas kerja sesuai kebutuhan baik dan membangun hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja agar saling membantu dalam bekerja.

2. Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya sesuai dengan variabel, yakni kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi. Tentunya dalam penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diluar dari penelitian ini. Penelitian selanjutnya yang menggunakan kedisiplinan dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen diharapkan menjadi lengkap atau penyempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponogoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayati, Tetra & Rahmawati. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Serta Kinerja Layanan Studi Pada Layanan Kesehatan Puskesmas Di Kalimantan Timur.
- Liana. 2014. Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, SP and Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta, Salemba Empat
- Siregar, Syofian. 2010. Statistika Deskriptif untuk Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada (Rajawali Pers).
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Andi
- Suharyadi dan Purwanto, 2009. Statistika Untuk ekonomi dan keuangan modern. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiono, 2010. Metode Penelitian Bisnis, Bandung, Cetakan Kesebelas. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :
- Surisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiono, 2010. Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta
- Sugiono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Triatna, Dr. Cepi. 2015. Perilaku Organisasi dalam Pendidikan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Wibowo. 2015. Perilaku dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada