

**BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
MELALUI KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI YAYASAN
PENDIDIKAN
DULUWO LIMO LO POHALAA GORONTALO.**

Yakup¹

Hj. Roydah Gani²

Darmawan M. Yakup³

¹²³Fakultas Ekonomi Universitas Gorontalo

ABSTRAK: This research aims to know the influence of organizational culture and job satisfaction on organizational commitment through employee work discipline education foundation of Duluwo Limo lo Pohalaa Gorontalo. Research question: (1) Are there positive and significant influences directly organizational culture to employee organizational commitment. (2) Are there positive and significant influences directly job satisfaction on employee organizational commitment. (3) Are there positive and significant influences directly work discipline to employee organizational commitment. (4) Are there positive and significant influences directly organizational culture to employee work discipline. (5) Are there positive influences a job satisfaction to employee work discipline. (6) Are there a close relationship between an organizational culture with job satisfaction of employee. The population in the study is employees with sampling method with a selected sample of 100 people which is used as an analysis unit. Data was collected through questionnaires. Data analysis techniques were carried out by path analysis, data processing using Lisrel 8.70. Based on the test results, it found (1) there is a positive and significant influence directly organizational culture on employee organizational commitment. (2) there is a positive and significant influence directly job satisfaction on employee organizational commitment. (3) there is a positive and significant influence directly work discipline to employee organizational commitment. (4) there is a positive and significant influence directly organizational culture on employee work discipline. (5) there is a positive and significant influence directly job satisfaction on employee work discipline. (6) there is a very close relationship between organizational culture and employee job satisfaction. Research recommendations (1) Organizational culture if improved, then the employee organizational commitment will increase. (2) High job satisfaction can increase employee organizational commitment. (3) Work discipline if improved, then the employee organizational commitment will increase. (4) Organizational culture has a positive and significant effect directly to employee work discipline, if organizational culture is improved, then employee work discipline will increase. (5) Job satisfaction has a positive and significant influence directly to employee work discipline. If job satisfaction is improved, then the employee work discipline will increase. (6) organizational culture and job satisfaction have a very close relationship n increasing organizational commitment and employee work discipline, hen organizational and disciplinary commitment will increase.

Keyword: Organizational Culture; Job Satisfaction; Work discipline; organizational commitment

Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasional melalui Kedisiplinan Kerja Pegawai YP Duluwo Limo Lo Pohalaa

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional melalui Kedisiplinan Kerja Pegawai Yayasan Pendidikan Duluwo Limo Lo Pohalaa Gorontalo. Pertanyaan penelitian; (1) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pegawai. (2) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai. (3) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kedisiplinan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai. (4) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja pegawai. (5) Apakah terdapat pengaruh positif kepuasan kerja secara langsung terhadap kedisiplinan kerja pegawai. (6) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kedisiplinan kerja pegawai. (7) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kedisiplinan kerja pegawai. Populasi dalam penelitian adalah pegawai dengan metode penarikan sampel dengan sampel terpilih berjumlah 121 orang yang dijadikan sebagai unit analisis. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis jalur, pengolahan data menggunakan Lisrel 8,70. Berdasarkan hasil pengujian ditemukan (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pegawai. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kedisiplinan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai. (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja pegawai. (5) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja pegawai. (6) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kedisiplinan kerja pegawai. (7) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kedisiplinan kerja pegawai.

Kata Kunci : Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Kedisiplinan Kerja; Komitmen organisasional.

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional yang tidak lepas dari peran serta masyarakat terutama dalam pengelolaannya. Perguruan Tinggi dapat didirikan oleh masyarakat dengan membentuk badan penyelenggara berbadan hukum yang berprinsip nirlaba. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi dalam Pasal 1 angka 19 menyebutkan bahwa badan penyelenggara tersebut dapat berbentuk yayasan, perkumpulan, atau badan hukum nirlaba lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Yayasan Pendidikan Duluwo Limo Lo Pohalaa Gorontalo (YPDLP) sebagai penyelenggara pendidikan tinggi pada Universitas Gorontalo telah melakukan berbagai upaya dalam pengembangannya baik ketercukupan sarana dan prasana pendukung terselenggaranya proses pendidikan sesuai perundang-undangan yang berlaku. Salah aspek pendukung utama terselenggara perguruan tinggi swasta adalah dukungan sumber

daya manusia yaitu pegawai/karyawan Yayasan Pendidikan Duluo Limo Lo Pohalaa Gorontalo (Dosen dan tenaga kependidikan).

Pada kondisi lain Yayasan Pendidikan DLP Gorontalo juga diperhadapkan dengan permasalahan-permasalahan internal yang berhubungan dengan karyawan Yayasan Pendidikan DLP Gorontalo. Sesuai hasil observasi awal menunjukkan bahwa tingkat pengunduran diri karyawan (dosen dan tenaga kependidikan) sering terjadi, dengan berbagai alasan yang tidak diungkapkan secara spesifik. Hasil penelusuran, sebagian besar yang mengundurkan diri, ada yang mengikuti seleksi CPNS Pemda, seleksi CPNS dosen PTN, dan lain sebagainya. Adanya pegawai yang keluar untuk mencari pekerjaan lain menandakan komitmen organisasi yang dipahami dan dimiliki sangat rendah. Komitmen organisasional dalam padangan McShane dan Glinow (2009:119) merupakan suatu ikatan emosional antara pegawai dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Kuatnya komitmen organisasional dari pegawai pada organisasinya menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku pegawai selama berada dalam organisasi. Komitmen organisasional mendorong pegawai untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasinya memiliki kecenderungan menunjukkan kualitas kerja yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tidak memiliki niat untuk meninggalkan organisasinya.

Hasil pengamatan rendahnya komitmen organisasional pegawai Yayasan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam diri maupun kondisi organisasi yang dirasakan. Faktor tersebut antara lain budaya organisasi yang diperaktekan dalam pelaksanaan tugas-tugas, kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai setelah membanding antara harapan-harapannya dengan yang realitanya yang sesungguhnya, serta peraktek kedisiplinan kerja yang diperlihatkan anggota organisasi. Penelitian Tiara, dkk (2016), Triana dan Andre (2017), Chaterina dan Intan (2012) menemukan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja dan kedisiplinan memberikan kontribusi nyata terhadap komitmen organisasional seroang terhadap organisasi. Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pegawai sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Pegawai akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Adapun permasalahan dalam penelitian adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pegawai.
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai.
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kedisiplinan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai.
4. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja pegawai.
5. Apakah terdapat pengaruh positif kepuasan kerja secara langsung terhadap kedisiplinan kerja pegawai.
6. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kedisiplinan kerja pegawai.

7. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kedisiplinan kerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi sebagaimana dikemukakan Luthans (2011:124) adalah pola asumsi dasar yang diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat Mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi. Susanto (2010:112) peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasional, juga sebagai alat untuk menghadapi masalah peluang dari lingkaran internal maupun eksternal. Lebih lanjut Robbins dan Judge (2011:721) menyatakan budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh karyawan yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya. Artinya budaya organisasi disini merupakan ciri khusus dari suatu organisasi yang mempunyai kekuatan untuk mengatur bagi para orang-orang sebagai karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Luthan dalam Wiwik (2015:1955) mengemukakan karakteristik atau dimensi/indikator budaya organisasi meliputi:

1. Aturan-aturan perilaku (*observed behavioral regulation*), yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati.
2. Norma (*Norms*), yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauhmana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. Nilai-nilai dominan (*dominant values*), yakni nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota.
4. Filosofi (*philosophy*), yakni sejumlah kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
5. Peraturan (*rules*), yakni adanya pedoman/aturan yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi yang berlaku untuk semua pegawai.
6. Iklim organisasi (*organization climate*), yakni keseluruhan pengaturan baru yang bersifat fisik, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan individu dari luar organisasi.

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2011:110) memberi penegasan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pernyataan yang sama juga dikemukakan Rivai dan Sagala (2012:246) kepuasan kerja sebagai sebuah *security feeling* atau rasa aman karyawan terhadap pekerjaan baik dari segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) serta segi psikologi seperti kesempatan maju. Pernyataan ini dapat dilihat bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dan

pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Luthans (2011:162) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dan karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dengan sesama karyawan. Dari pendapat ini, maka kepuasan kerja sering dihubungkan sikap umum dan beberapa sikap khusus dan beberapa faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian din dan hubungan individu diluar kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work*), termasuk tugas-tugas yang diberikan, variasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk belajar, dan banyaknya pekerjaan.
2. Mutu pengawasan dan pengawas (*supervision*), termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
3. Gaji yang diterima (*pay*), meliputi besarnya gaji, kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
4. Promosi (*promotion*), berhubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat atau jabatan, kesempatan untuk maju, pengembangan karir.
5. Rekan sekerja (*co-workers*), meliputi hubungan antar karyawan.

Kedisiplinan Kerja

Hasibuan dalam Hendra, dkk (2016:77) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Hal yang sama juga dikemukakan Sutrisno (2016:87) bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin kerja menjadi prasyarat pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat pegawai mendapatkan kemudahan dalam bekerja dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kedisiplinan kerja akan menciptakan suatu keadaan tertib dimana individu\individu yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati. Penilaian kedisiplinan kerja pegawai Rivai dan Sagala (2013:444) indikatornya meliputi (1) kehadiran, (2) ketaatan pada peraturan kerja, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) tingkat kewaspadaan, dan (5) bekerja etis.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi menunjukkan identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi dan ia merasa dirinya adalah bagian dari organisasi. Robbins dan Judge (2011:100) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi. selanjutnya Mathis dan Jackson (2011:122) mengemukakan komitmen organisasional adalah keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Komitmen organisasional bukan hanya kesetiaan fisik dari karyawan terhadap organisasi tetapi juga pikiran, perhatian dan dedikasi yang tercurah kepada organisasi. Robbins dan Judge (2011:101) membagi tiga jenis komitmen organisasional, yaitu:

Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasional melalui Kedisiplinan Kerja Pegawai YP Duluwo Limo Lo Pohalaa

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen kontinju berhubungan dengan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Sebagai contoh, seorang karyawan yang menjadi pelopor dari suatu ide atau inovasi di perusahaan akan bertahan karena menganggap perusahaan akan mengalami kesulitan bila dirinya akan pergi. Komitmen normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ditanggung bila meninggalkan organisasi.

Pengukuran komitmen organisasional didasarkan pada pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2011:101) serta Pratiwi (2012:21) bahwa komitmen organisasional terdiri dari indikator utama yaitu (1) komitmen afektif, (2) komitmen kontinju dan (3) komitmen normatif.

Kerangka Konseptual

Budaya organisasi merupakan suatu ciri khas dari suatu organisasi yang mencakup sekumpulan nilai-nilai kepercayaan yang membantu para karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan yang berhubungan dengan struktur formal dan informal dalam lingkungan organisasi. Robbins dan Coulter (2010:297) adanya budaya organisasi akan memudahkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa saja yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman bagi para karyawan untuk selalu berperilaku dan bersikap baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Penelitian Tiara, dkk (2016) budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi mempunyai kekuatan untuk menggiring anggota kearah pencapaian tujuan organisasi dan berpengaruh terhadap individu dan kinerjanya, bahkan terhadap lingkungan kerja. Budaya organisasi yang baik mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku para anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas untuk menciptakan suatu iklim internal. Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang erat dengan komitmen organisasional.

Kepuasan Kerja, suatu tingkatan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tentu berbeda-beda, hal ini disebabkan karena perbedaan kontribusi yang diberikan organisasi atas pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung untuk ingin bekerja dalam waktu lama dan rasa keinginan yang kuat untuk dipertahankan oleh organisasi. Kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasional sebagaimana dikemukakan Gunlu *et al.* (2010) kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Individu yang telah mendapatkan kepuasan kerja seperti memperoleh pembayaran yang sesuai atau rekan kerja yang mensupport maka akan meningkatkan tingkat komitmen organisasinya, di mana individu tersebut akan merasa nyaman dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan eksistensinya dalam organisasi tersebut. Karyawan yang berkomitmen

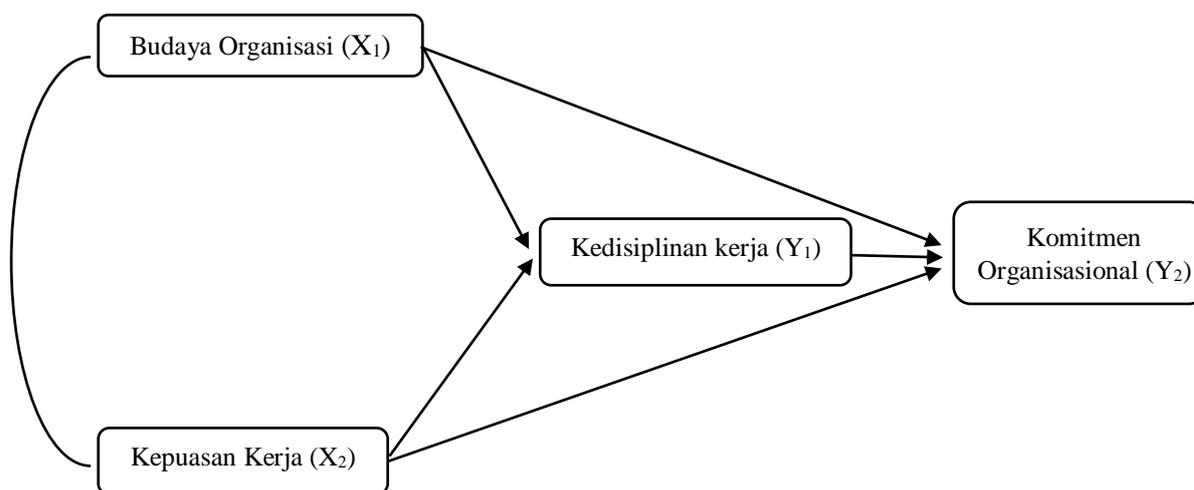
terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran dan turnover (tingkat keluar masuknya karyawan) (Mathis dan Jackson, 2011). Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Chaterina dan Intan (2012), dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi komitmen yang dimiliki karyawan. Dede, dkk (2017:33) mengemukakan bahwa “Arah organisasi merupakan salah faktor yang mempengaruhi komitmen, dimana bukan hanya mengkomunikasikan visi, misi, strategi dan tujuan organisasi tapi bagaimana mendapatkan komitmen itu tercipta. Disiplin karyawan yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas, memiliki rasa senang baik terhadap pekerjaan itu sendiri atau kelegaan karena yang diharapkannya telah terpenuhi. Kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasional, artinya tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi komitmen organisasi, di mana variabel tersebut akan dapat meningkatkan serta dapat pula menurunkan tingkat komitmen organisasi.

Rivai dan Sagala (2011:824) kepuasan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan kearah yang lebih baik, hal ini disebabkan karena karyawan telah mencapai kepuasan psikologis yang memunculkan sikap positif dari karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Dari penjelasan diatas, maka kerangka konseptual penelitian digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Rerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih, yaitu pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasional, pengaruh

Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasional melalui Kedisiplinan Kerja Pegawai YP Duluwo Limo Lo Pohalaa

langsung kedisiplinan kerja terhadap komitmen organisasional, pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja, pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja, pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kedisiplinan kerja, pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kedisiplinan kerja.

Definisi Operasional

Budaya organisasi adalah budaya organisasi yang dipresepsikan karyawan sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh organisasi dan anggota organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Pengukuran budaya organisasi dalam penelitian ini indikator yakni (1) aturan-aturan perilaku, (2) norma, (3) peraturan, (4) iklim organisasi.

Kepuasan Kerja adalah kepuasan kerja pegawai yang diwujudkan dalam bentuk ungkapan perasaan secara emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka dengan harapan-harapan yang diinginkan dengan apa yang mereka rasakan. Indikator pengukuran kepuasan kerja dalam penelitian terdiri : (1) Pekerjaan itu sendiri (*work*), (2) Mutu pengawasan dan pengawas (*supervision*), (3) Gaji yang diterima (*pay*), (4) Promosi (*promotion*), (5) Rekan sekerja (*co-workers*).

Kedisiplinan kerja adalah kedisiplinan karyawan yang tercermin dari sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku didalam organisasi. Pengukuran kedisiplinan kerja di gunakan indikator sebagai berikut : (1) tepat waktu masuk kantor, (2) berpakaian rapi, (3) menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, (4) mengikuti cara kerja, dan (5) bertanggungjawab.

Komitmen organisasional adalah komitmen organisasional karyawan yang dipresepsikan sebagai penerimaan individu terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan individu yang berupaya, berkarya dan memiliki hasrat kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Pengukuran komitmen organisasional terdiri dari indikator utama yaitu (1) komitmen afektif, (2) komitmen kontinju dan (3) komitmen normatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Yayasan pendidikan Duluwo Limo Lo Pohalaa Gorontalo. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan metode insidental dengan total sampel yang berhasil ditemui dan mengisi kuisioner sebanyak 121 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis) dimana teknik ini digunakan untuk mengukur nilai pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel endogen ke variabel eksogen melalui variabel intervening. Pengujian analisis jalur dilakukan dengan bantuan program Lisrel 8,70.

Model analisis jalur adalah

$$\text{Struktur I} \quad : Y_2 = P_{X_1}X_1 + P_{X_2}X_2 + P_{Y_1}Y_1 + \varepsilon_2$$

$$\text{Struktur II} \quad : Y_1 = P_{X_1}X_1 + P_{X_2}X_2 + \varepsilon_1$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas bertujuan untuk menguji seberapa baik butir instrumen penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{table}	Ket.
Budaya Organisasi	X _{1.1}	0,538	0,361	Valid

	X _{1.2}	0,663	0,361	Valid
	X _{1.3}	0,492	0,361	Valid
	X _{1.4}	0,679	0,361	Valid
	X _{1.5}	0,412	0,361	Valid
	X _{1.6}	0,559	0,361	Valid
	X _{1.7}	0,538	0,361	Valid
	X _{1.8}	0,525	0,361	Valid
	X _{2.1}	0,555	0,361	Valid
	X _{2.2}	0,545	0,361	Valid
	X _{2.3}	0,439	0,361	Valid
	X _{2.4}	0,370	0,361	Valid
	X _{2.5}	0,570	0,361	Valid
	X _{2.6}	0,577	0,361	Valid
	X _{2.7}	0,577	0,361	Valid
	X _{2.8}	0,687	0,361	Valid
	Y _{1.1}	0,613	0,361	Valid
	Y _{1.2}	0,760	0,361	Valid
	Y _{1.3}	0,384	0,361	Valid
	Y _{1.4}	0,548	0,361	Valid
Kedisiplinan Kerja	Y _{1.5}	0,571	0,361	Valid
	Y _{1.6}	0,460	0,361	Valid
	Y _{1.7}	0,613	0,361	Valid
	Y _{1.8}	0,826	0,361	Valid
	Y _{2.1}	0,373	0,361	Valid
Komitmen Org.	Y _{2.2}	0,784	0,361	Valid

Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasional melalui Kedisiplinan Kerja Pegawai YP Duluwo Limo Lo Pohalaa

Y _{2.3}	0,598	0,361	Valid
Y _{2.4}	0,831	0,361	Valid
Y _{2.5}	0,565	0,361	Valid
Y _{2.6}	0,850	0,361	Valid
Y _{2.7}	0,831	0,361	Valid
Y _{2.8}	0,524	0,361	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Data Diolah 2018

Tabel 1. Menunjukkan butir pernyataan pada setiap indikator variabel penelitian nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%, sehingga seluruh indikator variabel penelitian adalah valid, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur variabel penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dari instrumen variabel penelitian. Instrumen yang reliabel instrumen bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan memberikan data yang sama. Instrumen dapat dinyatakan reliabel apabila koefisien *alpha cronbach* lebih besar 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,826	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,820	Reliabel
3	Kedisiplinan Kerja	0,854	Reliabel
4	Komitmen Organisasional	0,890	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian Data Diolah 2018

Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa keempat variabel penelitian memiliki koefisien cronbach lebih dari 0,60. Hal ini dapat dinyatakan seluruh instrumen pada setiap variabel dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Berdasarkan cara penentuan nilai dalam model penelitian, maka pengujian variabel struktur pertama dikelompokkan menjadi variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen yaitu budaya organisai dan kepuasan kerja sedangkan variabel endogennya adalah komitmen organisasional serta variabel inteveningnya adalah kedisiplinan kerja. Pada struktur kedua variabel endogennya adalah kedisiplinan kerja. Model dikatakan baik, bila pengembangan model hipotesis secara teoretis didukung oleh data empirik. Uji model dievaluasi berdasarkan goodness of fit (GOF) yang ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 3. Uji Kesesuai Model

Ukuran GOF	Estimasi	Hasil Uji
Chi Square	0,000	Model Sangat Fit
P Value	1.000	

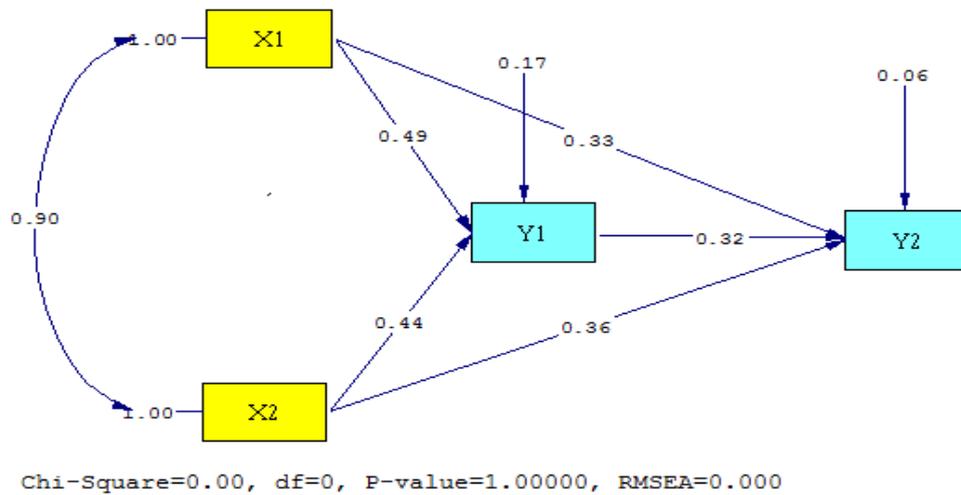
RMSEA 0,000

Sumber : Data Diolah 2018

Pada tabel 3 hasil pengukuran kecocokan model koefisien jalur memiliki kecocokan yang baik, dimana kriteria pengukuran telah memenuhi persyaratan uji kesesuaian model pengukuran. Hasil ini menunjukkan bahwa prediksi model secara keseluruhan memiliki kecocokan yang baik berdasarkan pada ukuran kecocokan goodness of fit (GOF).

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian, dapat dilakukan pengujian hipotesis melalui koefisien jalur pada model persamaan struktural sebagai berikut.

Gambar 2. Skor Model Empirik Koefisien Jalur



Tabel 4. Ringkasan Model Empirik Koefisien Jalur

Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tdk Langsung Melalui Y ₁	t _{tabel}	t _{hitung}	Total Pengaruh
X ₁ ke Y ₂	0,33	-		5,23	0,33
X ₂ ke Y ₂	0,36	-		5,70	0,36
Y ₁ ke Y ₂	0,32	-	1,66	5,45	0,32
X ₁ ke Y ₁	0,49	0,32		4,90	0,81
X ₂ ke Y ₁	0,44	0,32		4,47	0,76

Sumber : Data Diolah 2018

Tabel 5. Persamaan Koefisien Jalur Model Empirik

Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasional melalui Kedisiplinan Kerja Pegawai YP Duluwo Limo Lo Pohalaa

Model Struktural	Persamaan Jalur	R^2
$Y_2 = P_{X_1}X_1 + P_{X_2}X_2 + P_{Y_1}Y_1 + \varepsilon_2$	$Y_2 = 0,33X_1 + 0,36X_2 + 0,32Y_1 + 0,06\varepsilon_2$	0,93
$Y_1 = P_{X_1}X_1 + P_{X_2}X_2 + \varepsilon_1$	$Y_1 = 0,49X_1 + 0,44X_2 + 0,17\varepsilon_1$	0,83

Sumber : Data Diolah 2018

Berdasarkan hasil analisis jalur seperti disajikan pada tabel 5, maka persamaan strukturalnya sebagai berikut :

1. $Y_2 = 0,33X_1 + 0,36X_2 + 0,32Y_1 + 0,06\varepsilon_2$
2. $Y_1 = 0,49X_1 + 0,44X_2 + 0,17\varepsilon_1$

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel eksogen. Pada tabel 8 struktural pertama nilai $R^2 = 0,93$ yang menjelaskan bahwa 93% variasi perubahan komitmen organisasional dijelaskan oleh budaya organisasi, kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja, sisanya 7% dijelaskan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Sedangkan struktur kedua nilai $R^2 = 0,83$, bahwa variasi perubahan kedisiplinan kerja dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja, sisanya 17% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasional diperoleh nilai signifikansi $t_{hitung} 5,23 > t_{tabel} 1,66$ dengan nilai koefisien jalur 0,33, hasil ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak yang mempunyai makna bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Yayasan Pendidikan Duluwo Limo Lo Pohalaa Gorontalo.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional diperoleh nilai signifikansi $t_{hitung} 5,70 > t_{tabel} 1,66$ dengan nilai koefisien jalur 0,36, hasil ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak yang mempunyai makna bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Yayasan Pendidikan Duluwo Limo Lo Pohalaa Gorontalo.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung kedisiplinan kerja terhadap komitmen organisasional diperoleh nilai signifikansi $t_{hitung} 5,45 > t_{tabel} 1,66$ dengan nilai koefisien jalur 0,36, hasil ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak yang mempunyai makna bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Yayasan Pendidikan Duluwo Limo Lo Pohalaa Gorontalo.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja diperoleh nilai signifikansi $t_{hitung} 4,90 > t_{tabel} 1,66$ dengan nilai koefisien jalur 0,36, hasil ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak yang mempunyai makna bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai Yayasan Pendidikan Duluwo Limo Lo Pohalaa Gorontalo. Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja diperoleh nilai signifikansi $t_{hitung} 4,47 > t_{tabel} 1,66$ dengan nilai koefisien jalur 0,44, hasil ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak yang mempunyai makna bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai Yayasan Pendidikan Duluwo Limo Lo Pohalaa Gorontalo.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kedisiplinan kerja diperoleh nilai signifikansi $t_{hitung} >$

t_{tabel} dengan nilai koefisien jalur 0,81, hasil ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak yang mempunyai makna bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kedisiplinan kerja pegawai Yayasan Pendidikan Duluwo Limo Lo Pohalaa Gorontalo.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kedisiplinan kerja diperoleh nilai signifikansi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai koefisien jalur 0,76, hasil ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak yang mempunyai makna bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kedisiplinan kerja pegawai Yayasan Pendidikan Duluwo Limo Lo Pohalaa Gorontalo.

Hasil pengujian hipotesis budaya organisasi terhadap komitmen organisasional, menunjukkan pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, hasil temuan ini diperkuat oleh penelitian Tiara dkk. (2016), Triana dan Andre (2017) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi yang dikembangkan dan diwariskan kepada anggota organisasi untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi.

Hasil pengujian hipotesis kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, menunjukkan pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja adalah tentang perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Jika seorang pegawai mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi, maka pegawai tersebut akan menunjukkan komitmen organisasional yang tinggi. Sebaliknya pegawai yang merasakan kepuasan kerja yang rendah, maka pegawai tersebut akan menunjukkan komitmen organisasional yang rendah. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Chaterina dan Intan (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Dede dkk. (2017) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil pengujian hipotesis kedisiplinan kerja terhadap komitmen organisasional, menunjukkan pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kedisiplinan kerja adalah sikap dan perilaku pegawai untuk mematuhi peraturan yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan aturan dan standar organisasi. Jika seorang pegawai memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi, maka pegawai tersebut akan memperlihatkan komitmen organisasional yang tinggi. Sebaliknya pegawai yang tingkat kedisiplinan kerjanya rendah, maka pegawai tersebut akan menunjukkan komitmen organisasional yang rendah. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Muhammad dan Benny (2017) menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Dede, dkk (2017) juga menemukan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil pengujian hipotesis budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja, menunjukkan pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai pokok organisasi yang diyakini pegawai sehingga mengarahkan untuk bekerja sesuai peraturan dan standar organisasi yang diperlihatkan dengan mematuhi peraturan sebagai wujud dari sikap dan berperilaku disiplin kerja. Hasil temuan ini diperkuat oleh penelitian Muhammad dan Benny (2017), I Gusti dan Ida Bagus (2017) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasional melalui Kedisiplinan Kerja Pegawai YP Duluwo Limo Lo Pohalaa

kedisiplinan kerja. Jika seorang pegawai memiliki budaya kerja yang tinggi, maka tingkat kedisiplinan kerja juga tinggi, sebaliknya pegawai yang memiliki budaya kerja rendah, maka kedisiplinan kerjanya juga rendah.

Hasil pengujian hipotesis kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja, menunjukkan pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional dimana terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang diterima dengan nilai balas jasa yang diharapkan. Jika kepuasan kerja pegawai tinggi semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan kerja pegawai, sebaliknya jika kepuasan kerja pegawai rendah, maka kedisiplinan kerja pegawai juga rendah. Hasil temuan ini diperkuat oleh penelitian Dede dkk. (2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja, penelitian serupa dilakukan oleh Sudarmin (2017) juga menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis budaya organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kedisiplinan kerja, menunjukkan pengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kedisiplinan kerja. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dapat dilihat dengan adanya kepercayaan dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan memajukan organisasi dan keinginan kuat bertahan dalam organisasi. Disiplin kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasional, semakin tinggi kedisiplinan kerja semakin tinggi pula komitmen pegawai pada organisasi (Syahrudin, 2016). Budaya organisasi memberikan pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui kedisiplinan kerja, bahwa dengan tingginya kedisiplinan kerja pegawai merupakan indikasi yang kuat bahwa kedisiplinan kerja timbul karena adanya nilai-nilai budaya organisasi yang kuat sebagai keyakinan terhadap organisasi untuk mewujudkan impian pegawai. Maka dengan demikian kedisiplinan kerja sebagai variabel intervening dalam penelitian berhasil menambah nilai budaya organisasi dan meningkatkan komitmen organisasional pegawai Yayasan Pendidikan Duluwo Limo Lo Pohalaa Gorontalo.

Hasil pengujian hipotesis kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kedisiplinan kerja, menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kedisiplinan kerja. Komitmen organisasional adalah suatu pengakuan seutuhnya sebagai suatu sikap diri pegawai di dalam organisasi serta keinginan untuk tetap bersama dan setia untuk pencapaian tujuan dan pengidentifikasian diri dalam memenuhi tujuan organisasi. Komitmen organisasi pada diri pegawai dapat dilahirkan dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan sebagai evaluasi atas harapan-harapan dan situasi kerja yang dialami. Komitmen organisasional pegawai secara tidak langsung dipengaruhi oleh kepuasan kerja melalui kedisiplinan kerja. Hal ini dapat dilihat bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasional pegawai tidak cukup hanya dengan kepuasan kerja, akan tetapi harus dibarengi adanya kedisiplin kerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja kemudian ditambah dengan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi, maka komitmen organisasional pegawai Yayasan Pendidikan Duluwo Limo Lo Pohalaa Gorontalo akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

1. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasional pegawai.

2. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Jika kepuasan kerja pegawai tinggi, maka akan meningkatkan komitmen organisasional.
3. Kedisiplinan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kedisiplinan kerja tinggi, maka akan meningkatkan komitmen organisasional.
4. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai.
5. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai.
6. Budaya organisasi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kedisiplinan kerja. Budaya organisasi yang kuat dibarengi dengan kedisiplinan kerja yang tinggi, maka komitmen organisasional pegawai semakin meningkat.
7. Kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kedisiplinan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi serta kedisiplinan kerja yang tinggi, maka komitmen organisasional pegawai semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati, 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, Hal. 170 – 187 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126
- Dede Kurnia Ilahi, Mochamad Djudi Mukzam, Arik Prasetya, 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 Maret 2017
- Gunlu, Ebru, Mehmet Aksarayli, dan Nilüfer Şahin Percin, 2010, *Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey*, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 22(5): 693-717.
- Hendra Taufik Farid. Djamhur Hamid. Gunawan Eko Nurtjahjono, 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Pegawai Pt. Pln Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 32 No. 1 Maret 2016
- I Gusti Ayu Ketut Ratna Dewi. Ida Bagus Ketut Surya, 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan *Organizational Silence* Pada PT. PLN (Persero) Rayon Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 1, 2017: 289-316
- Luthans, Fred, 2011. Perilaku organisasi. McGraw-Hill: Intemasional Book Company
- Mcshane, Steven L. Mary Ann Von Glinow, 2009. Organizational Behaviour. New York. McGraw-Hill Irwin
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., 2011. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat Jakarta.

Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasional melalui Kedisiplinan Kerja Pegawai YP Duluwo Limo Lo Pohalaa

- Muhammad Luhung Pribadi, Benny Herlena, 2016. Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *Psymphatic, Jurnal Ilmiah Psikologi Desember 2016, Vol. 3, No. 2, Hal: 225 – 234*
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy A. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi, Edisi 13*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarmin Manik, 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan Iv Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*. Vol.1 (4) pp. 257-264.
- Susanto, A.B. dan Gede Prama, 2010. *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sutrisno Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Syahrudin, 2016. Dampak Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Conference on Management and Behavioral Studies*. ISSN No: 2541-3400 e-ISSN No: 2541-2850
- Pratiwi, Putri. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Aset, Vol. 14 No. 1, Maret 2012*.
- Tiara Putri Usmany, Djamhur Hamid, Hamidah Nayati Utami, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo). *Jurnal Administrasi Bisnis JAB) Vol. 37 No. 2 Agustus 2016*
- Triana Kartika Sari, Andre D Witjaksono, 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 3 Mei 2013*
- Veithzal Rivai dan Sagala, D.E, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan, dari teori ke praktek*. Jakarta. Rajawali Pers. PT. Grafindo.
- 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiwik Sudarmayanti, 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. *E-journal Administrasi Negara, 3, (5) 2015: 1952-1966*.