

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN X DI
YOGYAKARTA**



Oleh :

Talitha Wira Quasimah

Nur Pratiwi Noviati

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

NASKAH PUBLIKASI
HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN X DI YOGYAKARTA



Dosen Pembimbing Utama

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nur Pratiwi Noviati'.

(Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi.)

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN X DI YOGYAKARTA

Talitha Wira Quasimah

Nur Pratiwi Noviati

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja pada karyawan di perusahaan X. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Subjek yang terlibat dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan X yang berjumlah 75. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Disiplin kerja yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan teori disiplin kerja Lateiner dan Levine (1985), skala *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (2000). Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja pada karyawan perusahaan X. ($r= 0,440$ dan $p<0,05$) sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Kata kunci: Disiplin kerja, Kepuasan kerja, Karyawan.

ABSTRACT

*This study aims to identify the relationship between job satisfaction and job discipline of company X's employees. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between job satisfaction and job discipline. Subjects involved in this study were 75 employees of company X. This study using Job Discipline Scale that author developed based on Lateiner and Levine job discipline's theory (Meilany & Ibrahim, 2015), Job Satisfaction Survey Scale developed by Spector (1985). The result of this study shows that there is relationship between job satisfaction and job discipline among company X's employees. ($r= 0,440$ dan $p<0,05$) so that the hypothesis of this study is **accepted**.*

Keywords: *Employees, Job Discipline, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2014) sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Tercapainya tujuan tersebut dapat dilakukan dengan mengembangkan suatu peraturan yang mampu mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan dengan kesadaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan adanya disiplin kerja yang dapat menyebabkan karyawan memiliki kesadaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan, sehingga karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil kerja yang maksimal agar dapat mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2011).

Hasibuan (Setiawan, 2013) mengatakan bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Sekretaris Daerah (Sekda) Kota Tangerang, Dadi Budaeri saat diliput Palapanews.com mengatakan bahwa disiplin karyawan menjadi hal penting dalam

penyelenggaraan pemerintahan terutama terkait peningkatan pelayanan publik. Dadi Budaeri menambahkan jika para pegawai pemerintah tidak bisa memberikan contoh disiplin yang baik kepada masyarakat, bagaimana pemerintah bisa menuntut masyarakat untuk berlaku disiplin (<https://palapanews.com/2018/>).

Idealnya, semua perusahaan dan organisasi perlu menegakkan kedisiplinan kepada setiap elemen yang berada di dalam perusahaan dan organisasi tersebut. Suatu organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu organisasi. Namun hal tersebut tidak terjadi di perusahaan BUMN X yang terletak di Yogyakarta. Masih banyak terjadi pelanggaran di dalam perusahaan tersebut diantaranya karyawan yang tidak menjaga keadaan inventaris kantor agar tetap baik, datang ke kantor terlambat, menggunakan jam istirahat lebih dari jam yang disediakan. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dari karyawan perusahaan X tersebut, yaitu R. Berdasarkan wawancara yang dilakukan tanggal 24 Januari 2017, R menjelaskan beberapa pelanggaran yang sering dilakukan karyawan perusahaan X. Diantaranya adalah ada karyawan yang datang ke kantor tidak tepat waktu serta tidak menggunakan seragam dengan benar dan rapi.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Karyawan Negeri telah diatur kewajiban dan hak yang dimiliki oleh karyawan negeri. Dalam Bab II pasal 3 telah diatur bahwa setiap karyawan tidak boleh terlambat tiba di kantor, menaati ketentuan jam kerja yang telah diatur,

mencapai sasaran kerja yang ada, menggunakan dan memelihara barang-barang kantor dengan sebaik-baiknya, mampu membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas serta menaati setiap peraturan yang berlaku (jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2010/). Ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja karyawan secara umum masih tergolong rendah disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan (Septiasari, 2017).

Tu'u (2004) menyatakan disiplin kerja merupakan pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan. Faktor –faktor yang mempengaruhi disiplin kerja terbagi menjadi faktor intrinsik dan ekstrinsik (Steers, 1985). Selanjutnya Steers (1985) menjelaskan faktor intrinsik adalah faktor pengaruh yang berasal dari dalam diri individu, faktor intrinsik yang dimaksud antara lain faktor kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Selanjutnya, faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan merupakan keteladanan pimpinan, lingkungan kerja merupakan tempat berlangsungnya kegiatan organisasi, motivasi kerja ekstrinsik merupakan adanya penghargaan, dan kepuasan kerja ekstrinsik merupakan gaji dan fasilitas yang memadai.

Hasibuan (2014) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah bentuk dari kesadaran dan keinginan penuh seseorang untuk menuruti semua peraturan yang berlaku di perusahaan dan norma sosial yang ada. Pacitti (2011) mengatakan hal yang senada, jika disiplin kerja adalah bentuk perilaku yang selaras dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja adalah tingkat kepatuhan karyawan untuk mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar yang ada serta tanpa paksaan. Penelitian yang dilakukan oleh Amelia dan Widawati (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap disiplin kerja. Aspek gaji, supervisor dan dan pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh terbesar pada disiplin kerja. Hal ini berarti semakin puas karyawan maka akan semakin baik pula kedisiplinan karyawan tersebut di perusahaan. Semakin tercapainya kepuasan kerja dengan mendapatkan gaji yang sepadan, memiliki supervisor yang mampu mengayomi serta pekerjaan karyawan itu sendiri yang maka karyawan tersebut semestinya akan semakin menjunjung tinggi kedisiplinan kerja.

Menurut Steers (1985) kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan lebih giat bekerja secara sukarela tanpa adanya paksaan sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan disiplin kerjanya (Wexley & Yukl, 1998). Hal tersebut, senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhaimin (2004) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan.

Jex (Hedissa, Sukhirman & Supandi, 2012) mengatakan kepuasan kerja adalah tingkat afek positif seseorang pada pekerjaan atau situasi kerjanya tersebut. Titisari (Barlian, 2017) mengatakan kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan atau bentuk sikap seseorang mengacu pada pekerjaannya, kesempatan untuk mendapat promosi, bagaimana hubungannya dengan rekan kerja serta pengawasan

dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Sehingga dapat dilihat jika kepuasan kerja berkaitan dengan tingkat upaya seseorang dalam pekerjaannya.

Ada beberapa aspek dalam kepuasan kerja yang dijelaskan oleh Luthans (2011) yaitu pekerjaan itu sendiri, pemberian gaji dan upah, penyelia (supervisi), rekan kerja dan promosi pekerjaan. Jika pemberian gaji dan upah memenuhi harapan dari karyawan, maka karyawan akan mencapai kepuasan kerjanya. Karyawan yang mendapat gaji dan upah yang memuaskan juga akan termotivasi untuk menaati kedisiplinan yang ada di perusahaan. Bantuan dari penyelia atau supervisi yang baik juga akan membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan perusahaannya. Maka karyawan akan semakin terpacu untuk tidak menyabotase peraturan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja pada karyawan di Perusahaan X di Yogyakarta

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan peneliti melakukan penelitian adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja pada karyawan di perusahaan X.

METODE PENELITIAN

1. Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan karyawan dan karyawan pada salah satu perusahaan di Yogyakarta. Peneliti memilih karyawan dengan rentang usia

22-58 tahun baik berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan sebagai subjek penelitian karena peneliti berasumsi bahwa mereka sudah memiliki pengalaman bekerja yang cukup baik.

2. Alat Ukur Penelitian

Skala disiplin kerja disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Lateiner dan Levine (Meilany & Ibrahim, 2015). Aspek-aspeknya adalah ketepatan waktu, ketaatan pada peraturan, kemampuan memelihara peralatan kantor, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mempunyai semangat kerja yang baik. Skala ini terdiri dari 27 butir pertanyaan dengan 17 pertanyaan *favourable* dan 10 pertanyaan *unfavourable*.

Jawaban dari skala ini dikelompokkan menjadi empat pilihan jawaban, meliputi SS (Sangat Setuju) dengan skor 4, S (Setuju) dengan skor 3, TS (Tidak Setuju) dengan skor 2 dan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan skor 1. Skala disiplin kerja ini terdiri dari aitem favorable dan unfavorable. Semakin tinggi skor, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja seseorang, begitu juga sebaliknya semakin rendah skor yang didapatkan, maka semakin rendah pula tingkat disiplin kerja seseorang.

Skala disiplin kerja disusun oleh Spector (1985). Aspek-aspeknya adalah gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi. Skala ini terdiri dari 36 butir pertanyaan dengan 17 pertanyaan *favourable* dan 19 pertanyaan *unfavourable*.

Jawaban dari skala ini dikelompokkan menjadi enam pilihan jawaban, meliputi STS (Sangat Tidak Setuju) dengan skor 1, TS (Tidak Setuju) dengan skor 2, ATS (Agak Tidak Setuju) dengan skor 3, AS (Agak Setuju) dengan skor 4, S (Setuju) dengan skor 5 dan SS (Sangat Setuju) dengan skor 6. Skala kepuasan kerja ini terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*. Semakin tinggi skor, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seseorang, begitu juga sebaliknya, semakin rendah skor yang didapatkan, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja seseorang.

3. Analisis Data Penelitian

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa korelasi, yaitu untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan di perusahaan X Yogyakarta. Maka dari itu, analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan program komputer SPSS *version 22 for Windows*. Pada penelitian ini, peneliti melakukan metode analisis data berupa uji statistik, antara lain uji realibilitas skala, uji normalitas, dan uji linearitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Subjek dalam penelitian ini adalah para karyawan yang berjumlah 75 subjek. Karakteristik subjek penelitian adalah karyawan Perusahaan X yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan serta bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji asumsi yang telah peneliti lakukan dengan

menggunakan program komputer statistika dalam paket *SPSS For Windows 22* yang meliputi uji normalitas dan linearitas terhadap sebaran penelitian, diketahui dari data variabel disiplin kerja memiliki nilai $p=0,200$ ($p>0,05$) dan pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai $p=0,200$ ($p>0,05$). Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebaran data dari kedua variabel normal, karena memiliki nilai p yang lebih dari $0,05$.

Sedangkan untuk uji linearitas antara variabel disiplin kerja dengan kepuasan kerja didapatkan nilai $p=0,00$ ($p<0,05$), maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel ini linier karena memiliki nilai p yang kurang dari $0,05$. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu kedua data tersebut memiliki hubungan yang signifikan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan nilai korelasi sebesar $0,440$. Nilai korelasi yang positif menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Diketahui sumbangan efektif dari variabel dukungan sosial sebesar $0,194$ yang artinya variabel kepuasan kerja memiliki sumbangan efektif sebesar $19,4\%$ terhadap variabel disiplin kerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Berdasarkan data yang ada, diketahui bahwa sebanyak 19 orang ($25,3\%$) memiliki disiplin kerja dengan katagori tinggi. Hal ini menunjukkan

bahwa hampir sebagian besar subjek penelitian memiliki tingkat disiplin kerja pada kategori tinggi. Kemudian, sebanyak 17 orang (22,6%) memiliki kepuasan kerja dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hampir sebagian besar subjek penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori tinggi.

Sumbangan Efektif variabel kepuasan kerja terhadap variabel disiplin kerja yakni sebesar 0,194. Artinya variabel kepuasan kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 19,4% terhadap variabel disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa 80,7% sisanya berasal dari faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja.

Secara keseluruhan dari penelitian ini, peneliti menyadari bahwa didalam penelitian ini memiliki beberapa kekurangan dalam proses pelaksanaannya antara lain peneliti tidak bisa mengontrol secara langsung proses pengambilan data dikarenakan kuesioner hanya diserahkan kepada pihak berwenang. Selain itu peneliti juga tidak bisa memantau secara langsung dalam proses pengambilan data sehingga peneliti tidak bisa memastikan bahwa beberapa responden mengisi skala dengan sungguh-sungguh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan X Yogyakarta. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan.

SARAN

1. Bagi Perusahaan

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meskipun sumbangannya kecil. Dalam variabel kepuasan kerja terdapat aspek yang paling mempengaruhi disiplin kerja yaitu aspek promosi dan rekan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah ada, perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian lebih kepada aspek promosi dan rekan kerja karyawan dalam perusahaan, agar dapat memotivasi karyawan untuk semakin taat kepada peraturan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengawasi secara langsung saat pengisian kuesioner untuk meminimalisir kesalahan yang terjadi saat pengisian. Melakukan penelitian kepada subjek-subjek yang sebelumnya tidak pernah melakukan survei tentang dua variabel yang dibahas agar menambah wawasan dan manfaat untuk penelitian kedepannya. Serta diharapkan dapat mengambil subjek penelitian yang lebih banyak dan di lebih dari satu instansi. Menggunakan variabel dukungan yang berkaitan dengan disiplin kerja seperti variabel kompetensi atau pendidikan terakhir, variabel lingkungan kerja, variabel kompensasi dan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan mampu melengkapi kekurangan-kekurangan yang dimiliki penelitian ini seperti pada penggunaan alat ukur dan lain-lain. Pengkategorian usia serta

hal-hal lain seperti upah, pendidikan terakhir, jenis kelamin dan faktor lain yang mungkin berpengaruh kepada variabel lebih baik ditambahkan agar penelitian semakin lengkap dan jelas.

Daftar Pustaka

- Ananta, I. K. F. & Adnyani, I. G. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2).
- Ardansyah & Wasilawati. (2014). Pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal JMK*, 16(2).
- Ayu, M. (2012). Hubungan kompensasi dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2(2).
- Azwar, S. (2001). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barlian, N. A. B. (2017). Faktor determinan kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan dan Pajak*, 1(2).
- Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada kantor PT. PLN (Persero) area pelayanan dan jaringan Malang). *Jurnal Profit*, 6(2).
- Darmanto, & Harahap, R. H. (2015). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1).
- Disiplin. Sekda Kota Tangerang Tegur Pegawai yang Tak. Diakses pada 24 April 2018, dari <https://palapanews.com/2018/03/19/sekda-kota-tangerang-tegur-pegawai-yang-tak-disiplin/>
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Faslah, R. (2013). Pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni, tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 1(2).
- Febriyana, W. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KABEPE CHAKRA 2015. *e-Proceeding of Managemen*, 2(3).
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). *Ecodemica*, IV(1).

- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen pengertian dan masalah*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- _____. (2014). *Manajemen dasar pengertian dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hedissa, A. T., Sukhirman, I., Supandi, A. (2012). Hubungan *psychological capital* dengan kepuasan kerja pada anggota Polri yang sedang mengikuti pendidikan di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK). *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1(1).
- Helmi, A.F. (1996). Disiplin kerja. *Buletin Psikologi*, IV(2).
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., Prasetya, A. (2017) Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1).
- Khan, A.S., Khan, S., Nawaz, A., & Qureshi, Q.A. (2016). Theories of job-satisfaction: global applications & limitations. *Gomal University Journal of Research*, 26(2), 45-62.
- Laura, N. (2015). Beberapa aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rengat. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VII(3).
- Lateiner, A. R., & Levine, I. E. (1985). *Teknik memimpin pegawai dan pekerja (Alih bahasa : Imam Sujono)*. Jakarta : Aksara Baru.
- Liyas, J. N. & Primadi, R. (2017) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1).
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior (12th edition)*. New York : McGraw Hill.
- Newstrom, J. W. & Keith, D. (1985). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Noviati, N. P. (2015). Psychosocial factor of work environment and employee discipline. *Proceeding of 4th Annual International Conference on CBP*. DOI:10.5176/2251-1865_CBP15.49.
- Pacciti. (2011). Efficiency wages, unemployment, and labour discipline. *Journal of Business & Economic Research*, 9(3).

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Diakses pada 29 November 2018, dari <https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2010/53TAHUN2010PP.htm>.
- Pushpakumari, M. D. (2008). The impact of job satisfaction on job performance : an empirical analysis. *Journal Meijooka*, 9(1).
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Septiasari, D. D. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 5(1).
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4).
- Sitepu, R. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam meningkatkan produktifitas kerja pada CV. Immanuel Furniture Surabaya. *Media Mahardhika*, 14(1).
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6).
- Spector, P. E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology : Research and Practice (second edition)*. United States of America : John Wiley & Sons, Inc.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas organisasi (terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Suaip, M. R. dan Astuti, H. W. (2015). Pengaruh komunikasi terhadap upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai PT. Jamsostek (PERSERO) Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 01(01).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Syahrul, A. R. & Sari, A. R. (2016). Analisis disiplin kerjadan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang. *Journal of Economic and Economic Education*, 5(1). <http://dx.doi.org/10.22202/economica.v5i1.901>.

- Yesi, R. (2017). Analisa pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Karisnamas Di Bekasi. *Jurnal Administrasi FIA Unija*, 04(2).
- Tania, A. & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife Di Surabaya. *Jurnal AGORA*, 1(3).
- Toban, C & Sjahrudin, H. (2016). The antecedent and consequence of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(2). DOI:10.12691/jbms-4-2.
- Tu'u, T. (2004). *Peran disiplin pada perilaku dan prestasi belajar*. Jakarta: Grasindo.
- Wexley, K. & Yukl, G. A. (1998). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.

Nama : Talitha Wira Quasimah

Alamat kampus :Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia Sleman, Yogyakarta

Alamat penulis :Jl. C. Simanjuntak No. 53 B, Terban, Yogyakarta

No. Hp :082322097746

Email :talithawiraa@gmail.com

