



Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan

Hairudin^{1*}, Amir Mahmud²

^{1,2} Institut Teknologi dan Bisnis Master, Indonesia

*Email: Hairudin2004@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on work discipline of the kerinci sub district head office in pelalawan district. The sample in this study were employees at Kerinci Sub District Head Office In Pelalawan District totaling 32 people. While the variables examined in this study is the job satisfaction and work discipline. Analysis of data using simple linear regression method using validity, reliability, R^2 and t test. The tests are conducted to determine the relationship between the independent variables (independent variables) and dependent variable (dependent variable). Based on the results obtained that the job satisfaction simultaneously affect the work discipline of employees with a value of correlation $R = 0.728$ which shows the close relationship between the job satisfaction and work discipline at Kerinci Sub District Head Office In Pelalawan District. While the R -square at 0.530 which can mean job satisfaction has a contribution of 53% contribution to work discipline at Kerinci Sub District Head Office In Pelalawan District. Partially obtained job satisfaction positive and significant effect on the work discipline at Kerinci Sub District Head Office In Pelalawan District with signifivantly 0,000 smaller than alpha 0,05. With simple linear regression equation in this study : $Y = 7.694 + 0.634X$.

Keywords: job satisfaction, work discipline.

Copyright © 2021, BEDELAU.

All rights reserved.

PENDAHULUAN

Mewujudkan aparatur pemerintahan berkualitas dalam organisasi pemerintahan itu sangat penting, karena peranannya sangat penting dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan. Pegawai negeri merupakan tulang punggung pemerintahan dalam usaha memberikan pelayanan kepada masyarakat karena itu akan membuat makin berkembangnya dan diterimanya peranan pemerintahan dalam mencapai tujuannya terhadap masyarakat. Agar visi dan misi serta tujuan organisasi dapat tercapai, organisasi harus terlebih dahulu dapat

mempuaskn pegawai dalam melakukan pekerjaan agar peningkatan keahlian dan kemampuan pegawai dapat berkembang dengan baik. (Sujatmiko & Putra, 2021)

Kepuasan pegawai bukan hanya berdampak terhadap atas pelayanan yang akan diberikannya kepada masyarakat tetapi juga akan membantu pegawai untuk dapat meningkatkan disiplin kerjanya. Disiplin kerja akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja organisasi dikarenakan dengan berdisiplin dengan baik, maka pelayanan yang akan diberikan dapat menjadi maksimal dan sesuai dengan

standar organisasi yang telah ditetapkan. (Ikhsan & Martian, 2021)

Mencapai kinerja yang maksimal, organisasi harus meletakkan pegawai secara tepat serta kondisi kerja yang memungkinkan pegawai dapat berkerja secara optimal. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. (Rivai dalam Muhammad Sandy, 2015:12)

Disiplin kerja merupakan suatu proses pengembangan kontruksi bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan pada orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan dapat lebih efektif dalam bekerja. Menurut Sondang P. Siagian (2013:305) disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan memberntuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Baik Pegawai negeri Sipil maupun pegawai Honorer sangat berperan penting dalam memberikan pelayanan pada masyarakat khususnya pegawai di Kantor Camat Pangakalan Kerinci.

Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini saharusnya mereka terima (Robbins dalam Wibowo, 2015:501) tapi kenyataan

nya tidak sesuai dengan harapan karena saat peneliti melakukan observasi dilapangan ada beberapa fenomena yang dterjadi antar lain, Pemimpin yang kurang memperhatikan pegawai dalam hal pekerjaan, Pemimpin (Camat) yang tidak memiliki ketegasan dalam mendisiplinkan dirinya dan karyawannya, pegawai sering datang terlambat sehingga pelayanan terganggu, pegawai kurang kreatif dalam melaksanakan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal, status pegawai sering menjadi hambatan dalam meningkatkan hasil kerja dan tidak adanya penghargaan yang diterima oleh pegawai atas prestasi kerja yang diperolehnya. (Elvis & Setiawan, 2021)

Berdasarkan data dari Kecamatan Pangkalan Kerinci tahun 2020, jumlah pegawai berdasarkan status pegawai selama lima tahun terakhir adalah sebagai berikut. Pada tahun 2015, terdapat 11 pegawai berstatus PNS dan 20 pegawai berstatus honor daerah, dengan total 31 pegawai. Pada tahun 2016, jumlah pegawai PNS tetap 11 orang, sementara pegawai honor daerah meningkat menjadi 21 orang, sehingga total pegawai menjadi 32 orang. Tahun 2017 menunjukkan peningkatan jumlah pegawai PNS menjadi 13 orang, sementara pegawai honor daerah tetap 21 orang, menjadikan total pegawai 34 orang. Pada tahun 2018, jumlah pegawai PNS tetap 13 orang, namun pegawai honor daerah berkurang menjadi 20 orang, menghasilkan total 33 pegawai. Pada tahun 2019, jumlah pegawai tidak berubah dari tahun sebelumnya dengan 13 pegawai PNS dan 20 pegawai honor daerah, sehingga total pegawai tetap 33 orang. Data ini menggambarkan tren stabil dalam jumlah pegawai PNS,

sementara jumlah pegawai honor daerah menunjukkan sedikit fluktuasi.

Berdasarkan data absensi pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci dari tahun 2015 hingga 2019, dapat disimpulkan bahwa terdapat tren peningkatan ketidakhadiran yang signifikan. Pada tahun 2015, dari total 31 pegawai, jumlah ketidakhadiran tercatat sebanyak 7 hari alpa, 120 hari dinas luar, 160 hari izin, dan 53 hari sakit. Pada tahun 2016, jumlah pegawai meningkat menjadi 32 orang dengan ketidakhadiran 24 hari alpa, 111 hari dinas luar, 172 hari izin, dan 65 hari sakit. Tahun berikutnya, jumlah pegawai bertambah menjadi 34 orang dengan 30 hari alpa, 165 hari dinas luar, 193 hari izin, dan 54 hari sakit. Pada tahun 2018, dari 33 pegawai, terdapat peningkatan signifikan dalam jumlah hari alpa menjadi 125, sementara dinas luar dan izin masing-masing tercatat sebanyak 167 dan 195 hari, dengan 41 hari sakit. Pada tahun 2019, jumlah ketidakhadiran terus meningkat dengan 130 hari alpa, 170 hari dinas luar, 196 hari izin, dan 40 hari sakit. Data ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah pegawai relatif stabil, tingkat ketidakhadiran karena berbagai alasan terus meningkat setiap tahun.

Selanjutnya, data pelanggaran terhadap disiplin waktu menunjukkan tren kenaikan yang konsisten dari tahun 2015 hingga 2019. Pada tahun 2015, terdapat 889 kali pelanggaran karena lambat masuk dan 697 kali pelanggaran karena cepat pulang. Angka ini meningkat pada tahun 2016 menjadi 910 kali lambat masuk dan 786 kali cepat pulang. Pada tahun 2017, pelanggaran lambat masuk naik menjadi 975 kali dan cepat pulang menjadi 854 kali. Pada tahun 2018, pelanggaran lambat masuk tercatat sebanyak 991 kali dan cepat pulang 945

kali. Tahun 2019 mencatat angka tertinggi dengan 993 kali lambat masuk dan 950 kali cepat pulang. Data ini menunjukkan bahwa ketidakpatuhan terhadap waktu kerja semakin meningkat setiap tahunnya.

Selain itu, data mengenai sanksi pegawai menunjukkan peningkatan setiap tahun, seiring dengan meningkatnya ketidakhadiran dan pelanggaran disiplin waktu. Pada tahun 2015, dari 31 pegawai, terdapat 27 sanksi ringan dan 2 sanksi sedang, tanpa sanksi berat. Tahun 2016, dari 32 pegawai, terdapat 25 sanksi ringan dan 4 sanksi sedang. Tahun 2017 menunjukkan peningkatan dengan 29 sanksi ringan dan 5 sanksi sedang dari 34 pegawai. Pada tahun 2018, dari 33 pegawai, terdapat 26 sanksi ringan dan 8 sanksi sedang. Tahun 2019 mencatat jumlah tertinggi dengan 28 sanksi ringan dan 10 sanksi sedang dari 33 pegawai. Tidak ada sanksi berat yang tercatat selama periode ini. Peningkatan jumlah sanksi ini mencerminkan bahwa pelanggaran disiplin di Kantor Camat Pangkalan Kerinci semakin meningkat, menunjukkan perlunya tindakan yang lebih tegas dan efektif dalam penegakan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan”**.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Riduwan (2010:65) penelitian deskriptif yaitu penelitian yang diarahkan untuk memecahkan masalah dengan cara

memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif yaitu membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan. Analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang menunjukkan kepada riset yaitu dalam bentuk rumusan-rumusan. Lokasi Penelitian. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan-Riau.

Adapun jenis data yang penulis kumpulkan dalam penulisan skripsi ini adalah:

Data Primer yaitu data yang langsung diperoleh dari objek penelitian melalui kuisisioner dan wawancara langsung dengan pimpinan dan pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Data skunder yaitu data yang penulis peroleh dari sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian ini berupa data yang sudah tersedia seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan serta data lainnya yang mendukung analisa dalam penelitian ini.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono dalam Apris Susanto, 2015:43) Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 33 Orang

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek dan sumber data serta informasi dalam

penelitian yang dianggap mewakili dari semua penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendapat Arikunto dalam Apris Susanto (2015:43) yaitu apabila populasi kurang dari 100 maka semuanya dijadikan Sampel. Jadi pada penelitian ini sampelnya adalah 32 pegawai karena pimpinan Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang disebarakan kepada seluruh pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomenal sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang di gunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2010:135) skala likert adalah di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Perusahaan

Kecamatan Pangkalan Kerinci merupakan salah satu dari 12 Kecamatan di Kabupaten Pelalawan hasil pemekaran dari kecamatan Langgam terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2001 dan pada awal pembentukan Kecamatan Pangkalan Kerinci terdiri dari 7 (tujuh) Desa yaitu : Desa Pangkalan Kerinci, Desa Sekijang, Desa Rantau Baru, Desa Kuala Terusan, Desa Makmur dan Desa Bukit Agung kemudian pada tahun 2009 berdasarkan Peraturan Daerah nomor 08 Tahun 2004 Desa Pangkalan Kerinci

dimekarkan menjadi 3 (tiga) Kelurahan yaitu : Kelurahan Pangkalan Kerinci Kota, Kelurahan Pangkalan Kerinci Barat, Kelurahan Pangkalan Kerinci Timur, seiring dengan perkembangan maka pada tahun 2005 Desa Sekijang dimekarkan menjadi Kecamatan yang merupakan pecahan dari Kecamatan Pangkalan Kerinci dan Pangkalan Kerinci sampai saat sekarang wilayah terdiri dari 3 (tiga) Kelurahan dan 4 (empat) Desa.

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 orang, kuisioner yang disebarkan adalah sebanyak 32 eksemplar. Para responden yang telah melakukan pengisian kuisioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin, dapat dibuat klasifikasi pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	18	56,25%
Perempuan	14	43,75%
Jumlah	32	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020.

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat jumlah responden laki-laki sebanyak 18 orang (56,25%) lebih banyak dari pada responden perempuan sebanyak 14 orang (43,75%). Hal ini membuktikan bahwa pegawai yang bekerja di Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten

Pelalawan lebih didominasi oleh laki-laki. Dalam melakukan identifikasi menurut usia, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Usia Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
21-30 Tahun	12	37,50%
31-40 Tahun	17	53,13%
41-50 Tahun	3	9,37%
Jumlah	32	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020.

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat responden yang berumur 21-30 tahun sebanyak 12 orang (37,50%), umur 31-40 tahun sebanyak 17 orang (53,13%) dan umur 41-50 tahun sebanyak 3 orang (9,37%). Ini dapat menunjukkan bahwa pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan masih berumur produktif dalam melakukan pekerjaan.

Distribusi responden menurut jenjang pendidikannya, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Pendidikan Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
SMA	16	50%
Diploma 3	1	3,12%
Strata 1	13	40,63%
Strata 2	2	6,25%
Jumlah	32	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020.

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa pendidikan responden yang bekerja di Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan paling banyak SMA yang berjumlah 16 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan memiliki pendidikan yang baik dalam melakukan pekerjaan.

Distribusi responden menurut masa kerja, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Masa Kerja Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
< 1 Tahun	2	6,25%
1-5 Tahun	17	53,13%
6-10 Tahun	13	40,62%
> 10 Tahun	-	-
Jumlah	32	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020.

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa masa kerja pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan berkisar antara 1-5 Tahun sebanyak 17 orang (53,13%) . Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan memiliki pengalaman kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Tanggapan responden adalah 57 (35,62%) responden yang berada pada kategori sangat setuju, 84 (52,50%) responden yang berada pada kategori setuju, 19 (11,88%) responden yang berada pada kategori cukup setuju sedangkan pada kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,24. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap rekapitulasi kepuasan kerja adalah sangat setuju. Hasil penelitian sehubungan dengan kepuasan kerja maka dapat diketahui bahwa indikator kepuasan kerja yang paling mempengaruhi adalah saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Disiplin Kerja Pegawai

tanggapan responden adalah 54 (33,75%) responden berada pada kategori sangat setuju, 88 (55%) responden berada pada kategori setuju,

18 (11,25%) responden berada pada kategori cukup setuju sedangkan pada kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,23. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap rekapitulasi disiplin kerja pegawai adalah sangat setuju. Hasil penelitian sehubungan dengan disiplin kerja pegawai maka dapat diketahui bahwa indikator disiplin kerja pegawai yang paling mempengaruhi adalah saya selalu bekerja sesuai dengan standar organisasi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan yaitu: 1) Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut: $Y = 7,694 + 0,634X$, maka dapat dilihat konstanta sebesar 7,694. Berarti saat kepuasan kerja di anggap konstan maka disiplin kerja pegawai sebesar 7,694, sedangkan kepuasan kerja (X) terhadap disiplin kerja pegawai adalah positif terbukti dari hasil $b = 0,634$ yang berarti bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja satu satuan akan dapat menaikkan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan sebesar 0,634 satuan; 2) Nilai r-square (koefisien determinasi) sebesar 0,530. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan sebesar 53% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 53\%) = 47\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini;

dan 3) Variabel kepuasan kerja (X) dengan thitung 5,816 lebih besar dari ttabel 2,04227 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

Saran

Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan agar lebih maksimal, disini penulis menyampaikan beberapa saran yaitu: 1) Diharapkan pegawai melayani masyarakat dengan ramah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi agar disiplin kerja pegawai dapat terus meningkat; 2) Diharapkan pegawai merasa puas akan pekerjaan yang dilakukannya sehingga disiplin kerja diharapkan akan terus meningkat; 3) Diharapkan pegawai datang bekerja tepat waktu agar disiplin kerja dapat terus meningkat; 4) Diharapkan pegawai melakukan pekerjaan dengan penuh ketelitian agar disiplin kerja dapat terus meningkat; dan 5) Diharapkan penelitian selanjutnya dapat diluar variabel dalam penelitian ini agar dapat menambah wawasan mengenai variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.

Asrowi, 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, Pekanbaru.

Efendra, Gino, 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin*

Kerja Karyawan Di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Martadinata Kota Bandung, Universitas Pasundan, Bandung.

- Fathoni, 2011. *Organisasi dan Menejemen SDM*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hadi, Muhammad Abdul, 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang)*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Handoko, Hani, T, 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan XVIII, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan XVI, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ilahi, Dede Kurnia, dkk, 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*, Universitas Brawijaya, Malang.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, Vethrizal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Samsudin, Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Pustaka Setia, Bandung.

- Sandy, Martha Muhammad, 2015. *Karakteristik Pekerjaan Dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung : Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*, Universitas Widyatama, Bandung.
- Siagian, P. Sondang, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sudarwin, 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Resort Dangau Kota Singkawang*, Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan XVIII, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Teori Kuesioner Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, CAPS, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2013. *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- , 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo, 2015. *Prilaku Dalam Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wilson, Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Tamodia, W. (2013). Evaluasi Penerapan Sistem Pengendalian Intern. *Jurnal EMBA, Vol.1 No.3*, 20-29.