

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENTS AND SUPERVISION ON WORK DISCIPLINE of EMPLOYEE of CV. BINTANG TERANG PEKANBARU

Arhipen Yapentra

Riau College of Economics

arhipenyapentra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract : The purpose of the study was to analyze the impact of organizational commitment and supervision on the work discipline of employees of CV. Bintang Terang Pekanbaru with a total population and research sample of 41 respondents. This research uses descriptive and quantitative methods as well as multiple linear regression data analysis techniques. The average score for the overall organizational commitment variable statement was 3.87 and the Supervision variable was 3.90, meaning that both variables are in the GOOD class interval. Based on the results of the multiple linear regression test, the value of t_{count} for organizational commitment and supervision was greater than t_{table} with a significance < 0.05 and an F arithmetic value $> F$ table. Thus, H_a was accepted, meaning that organizational commitment and supervision on partially or simultaneously have a positive effect on Work Discipline of employees CV Bintang Terang Pekanbaru . The magnitude of the influence of the two variables on work discipline is obtained from the Adjusted R Square value of 0.584 or 58.4% and the remaining 41.6% is influenced by other variables outside of this study.

Key Word : Organizational Commitments, Supervision, Work Discipline

PENDAHULUAN

Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan dalam sebuah perusahaan, maka akan semakin tinggi produktivitas yang dapat dicapai oleh perusahaan. Tanpa disiplin yang baik dari pekerja, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang . Hal ini yang mendorong gairah kerja, dan semangat kerja, sehingga terwujudnya tujuan perusahaan. Karena kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kedisiplinan dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengetahui apakah peran atau aktivitas pengawasan pimpinan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Dengan adanya pengawasan yang baik, akan berpengaruh dalam proses pelaksanaan

kegiatan dalam organisasi, karena pengawasan dianggap sebagai salah satu alternatif yang berhubungan dengan pencegahan dan tindakan bagi para pegawai atau karyawan yang melanggar peraturan.

CV. Bintang Terang Pekanbaru merupakan perusahaan distributor pangan yaitu produk mayora, hatari, miyak goreng Sovia, tepung tulip, garam sedap rasa dan bumbu balado ultra. Pada decade lima tahun terakhir dari data dan informasi yang peneliti dapat mengindikasikan menurunnya tingkat disiplin karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari data pelanggaran disiplin kehadiran di tempat kerja sebagaimana table absensi berikut :

Tabel 1 : Data Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan CV. Bintang Terang Pekanbaru Th 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Efektif Kerja	Hari Efektif Kerja	Pelanggaran			Jumlah	Pertumbuhan (%)
				Alpa	Terlambat	Pulang Cepat		
2016	48	287	13,776	16	49	18	83	-
2017	46	281	12,926	23	52	26	101	21.69
2018	49	287	14,063	29	57	29	115	13.86
2019	41	290	11,890	32	65	32	129	12.17
2020	41	286	11,726	32	88	32	152	17.83

Sumber : Kepala Administrasi CV. Bintang Terang Pekanbaru, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase pelanggaran disiplin yang dilakukan karyawan CV. Bintang Terang Pekanbaru cenderung naik, hal tersebut dapat kita lihat dari angka persentase pertumbuhan atau penambahan tingkat pelanggaran kehadiran diatas yang positif dan terus membesar meskipun dengan jumlah karyawan yang lebih sedikit pada periode tahun terakhir.

Selain pelanggaran dalam hal kehadiran di tempat kerja seperti data di atas, pelanggaran lain yang dilakukan karyawan yaitu memanfaatkan waktu istirahat melebihi waktu yang telah ditentukan, bermain handphone dan mengobrol

dengan karyawan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan sementara karyawan tersebut sedang memiliki pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai. Serta masih adanya karyawan gudang dan supir-supir yang memakai pakaian yang tidak sesuai ketentuan seperti memakai celana pendek saat bekerja.

Sejauh ini pihak dari CV. Bintang Terang Pekanbaru telah memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin baik sebagai edukasi maupun sebagai hukuman. Sanksi tersebut dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2 : Sanksi Pelanggaran bagi Karyawan CV. Bintang Terang Pekanbaru tahun 2020

Jenis Pelanggaran	Frekuensi	Sanksi	Nominal (Rp)	Sanksi Tambahan	Kategori
Terlambat	1	Pemotongan Gaji	2.000	-	Ringan
	2		2.000	Teguran Lisan	
	3		5.000	Teguran Lisan	
	4		5.000	SP1	Sedang
	≥ 5		5.000	SP2 s/d PHK	Berat
Alpa	1	Pemotongan Gaji	10.000	-	Ringan
	2		10.000	Teguran Lisan	
	3		15.000	Teguran Lisan	
	4		15.000	SP 1	Sedang
	≥ 5		15.000	SP 2 s/d PHK	Berat

Sumber : Kepala Administrasi CV. Bintang Terang Pekanbaru, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap pelanggaran yang dilakukan karyawan memiliki berbagai sanksi sebagai hukumannya. Selain itu jika frekuensi yang dilakukan berulang-ulang maka akan mendapat sanksi tambahan berupa

teguran lisan, Surat Peringatan 1 (SP1) dan Surat Peringatan 2 (SP 2) hingga yang terberat di PHK.

Data jumlah karyawan yang menerima sanksi pelanggaran sebagai berikut:

Tabel 3 : Jumlah Karyawan CV. Bintang Terang Pekanbaru Yang Mendapatkan Sanksi Pelanggaran

Tahun	Kategori Sanksi			Jumlah
	Ringan	Sedang	Berat	
2016	8	3	1	12
2017	10	1	0	11
2018	9	2	2	13
2019	15	1	0	16
2020	14	3	1	18

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pelanggaran disiplin kerja karyawan sudah dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Namun, dalam penerapannya masih terdapat beberapa tindakan-tindakan yang melanggar aturan perusahaan. Hal ini menunjukkan mengindikasikan belum maksimalnya komitmen keorganisasian karyawan dan pengawasan di dalam perusahaan.

Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu didalam perusahaan, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan pengawasan, pimpinan dapat mengetahui tugas nyata yang dilakukan oleh karyawan serta mengetahui permasalahan pelaksanaan tugas yang dihadapi dalam lingkungan organisasi dan jika terjadi penyimpangan, dapat mengambil langkah

perbaikan dan tindakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengawasan merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya yang bersifat prefektif dan pembinaan. Dengan adanya pengawasan, pemimpin dapat mengetahui kegiatan nyata dari setiap aspek dan permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan perusahaan. Bila terjadi penyimpangan, dapat mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan yang diterapkan pada CV. Bintang Terang Pekanbaru meliputi pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung, diantaranya dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4 : Jadwal Pengawasan CV. Bintang Terang Pekanbaru Pada Tahun 2020

No	KOMPONEN PENGAWASAN	FREKUENSI
1	Pengecekan Absensi Karyawan	1 kali sebulan
2	Pengawasan Penjualan	2 kali sebulan
3	Pengawasan Pembelian	2 kali sebulan
4	Bagian Administrasi/Keuangan	1 kali sebulan
5	Pengecekan Piutang	4 kali sebulan

Sumber : Kepala Administrasi CV. Bintang Terang Pekanbaru, 2021

Berdasarkan tabel di atas, ada 5 komponen pengawasan yaitu terdiri dari pengawasan absensi karyawan yang jumlah frekuensinya dilakukan satu kali dalam satu bulan, seharusnya pengawasan absensi karyawan dilakukan tiga kali dalam sebulan, sehingga bisa diketahui tingkat kehadiran karyawan. Pengawasan pada penjualan dan pembelian yaitu dua kali dalam satu bulan. Seharusnya pengawasan penjualan dan pembelian dilakukan satu kali dalam seminggu, ini dilakukan supaya mudah diketahui omzet penjualan. Jenis barang apa yang laris terjual dan juga mengetahui kinerja kerja karyawan dalam melakukan penjualan. Pengawasan bagian administrasi dan keuangan hanya dilakukan satu kali dalam satu bulan. Seharusnya pengawasan bagian administrasi dan keuangan dilakukan dua kali dalam sebulan. Agar dapat diketahui dengan baik proses penerimaan dan pengeluaran uang.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa dalam melakukan pengawasan sering terjadi penyimpangan karena tidak menggunakan pedoman tertentu sebagai standar kerja atau tolak ukur. Selain itu, laporan yang diterima oleh pimpinan tidak segera ditindak lanjuti, pimpinan hanya mendengar dan membaca laporan yang diterima dari karyawannya.

Kedisiplinan karyawan dapat pula dipengaruhi oleh komitmen yang tumbuh dari dalam diri setiap karyawan. Komitmen itu sendiri akan muncul sebagai implementasi dari kesadaran diri untuk mentaati peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Kedisiplinan belum dapat dinyatakan efektif berjalan apabila kedisiplinan itu terjadi hanya berdasarkan di karena ancaman atau disebabkan rasa ketakutan bawahan (Rindi Andhika dan Nurmasari, 2018 : 99). Sehingga disiplin dalam arti yang sesungguhnya adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk

mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016 : 193). Komitmen keorganisasian yang baik selayaknya akan terindikasikan dengan disiplin kerja yang baik, loyalitas dan rasa setia kepada perusahaan. Menurut Meyer *et al* dalam Dharma Sentana dan Ketut Surya (2017:523), adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan disebabkan oleh menurunnya tingkat komitmen organi-

sional dari karyawan. Sebaliknya peningkatan komitmen akan mampu membuat tingkat *turnover intention* yang semakin rendah.

Adapun fenomena tingkat turnover karyawan di CV Bintang Terang Pekanbaru dalam lima tahun terakhir cenderung terjadi peningkatan, hal tersebut dapat kita sebagaimana data pada table berikut :

Tabel 5 : Data Jumlah Karyawan CV. Bintang Terang Pekanbaru Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Masuk (Orang)	Keluar (Orang)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2016	47	0	0	47
2017	47	2	1	48
2018	48	0	2	46
2019	46	5	2	49
2020	49	1	4	41

Sumber : Kepala Administrasi CV. Bintang Terang Pekanbaru, 2021

Dari tabel diatas dapat fahami bahwa jumlah karyawan dalam 5 tahun terakhir, hampir setiap tahunnya terjadi turnover karyawan di perusahaan. Bahkan pada tahun 2020 menjadi tahun tertinggi angka turnover karyawan. Hal ini menggambarkan kurang maksimalnya komitmen karyawan perusahaan, dengan demikian menjadi hal sangat memungkinkan menjadi penyebab terjadinya menurunnya kedisiplinan kerja karyawan CV. Bintang Terang.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa masalah pengawasan terhadap disiplin kerja merupakan permasalahan yang penting dalam suatu perusahaan. Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Dampak Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Bintang Terang Pekanbaru**”

TINJAUAN PUSTAKA

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang

tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2012: 302).

Allen dan Meyer (2013:198) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Arywanti Marganingsih dan Dwi Martani (2010:81) menyebutkan Komitmen dipengaruhi oleh berbagai faktor penyebab (anteseden) baik yang berasal dari lingkungan organisasi maupun pekerjaannya. Komitmen keorganisasian merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. gaya kepemimpinan seorang atasan dapat mempengaruhi komitmen dan kinerja seseorang.

Menurut Allen dan Meyer dalam Cut Zurnali (2010:127) bahwa komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam

organisasi atau tidak, dengan merefleksikan tiga komponen yaitu:

- 1) **Komitmen Afektif (*Affective commitment*)**
Affective commitment adalah keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.
- 2) **Komitmen Kontinyu (*Continuance commitment*)**
Continuance commitment adalah komitmen berdasarkan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini.
- 3) **Komitmen Normatif (*Normative commitment*)**
Normative commitment yaitu; sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator komitmen organisasional menurut Ganesan dan Weitz dalam Chaterina Melina Taurisa (2016:7) yaitu :

- a. Perasaan menjadi bagian dari organisasi
- b. Kebanggaan terhadap organisasi
- c. Kepedulian terhadap organisasi
- d. Ketertarikan untuk bekerja pada organisasi
- e. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi
- f. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi .

2. Pengawasan

Pengawasan dapat di definisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Fahmi, 2015:653). Menurut Moekijat (2016:289) pengawasan adalah kegiatan menilai hasil suatu pekerjaan, dan bila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Sedangkan menurut *Amstrong* dalam Satriadi (2016:289) menyebutkan pengawasan adalah suatu proses kegiatan pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijaksanaan dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian dalam Riska dan Yapentra (2019 : 414), pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan

organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai rencana yang ditetapkan., selanjutnya menurut Atmodiwiryo dalam Satriadi (2016:290) pengawasan adalah pemeriksaan, mencocokkan dan mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

Adapun fungsi pengawasan menurut Efendi (2015:232) antara lain :

- a. Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang disertai tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan.
- b. Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
- c. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, kelalaian, dan kelemahan, agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.
- d. Untuk memperbaiki kesalahan dan penyelewengan, agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan-pemborosan.

Menurut Harahap (2012:313-315), apabila sistem pengawasan kerja dapat berjalan dengan baik berdasarkan standar pengawasan dan metode yang sesuai, maka akan diperoleh berbagai manfaat atau keuntungan bagi perusahaan antara lain :

- a. Tujuan yang dicapai akan lebih cepat, mudah dan murah.
- b. Menimbulkan keterbukaan, kejujuran, dan keterusterangan.
- c. Menimbulkan saling percaya dan menghilangkan rasa curiga.
- d. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- e. Memberikan iklim persaingan yang sehat, sehingga karyawan berprestasi

Bentuk-bentuk pengawasan Menurut Feriyanto dan Triana (2015:66) adalah sebagai berikut :

- a. Pengawasan Pendahulu (*Feedforward Control, Steering Controls*)
- b. Dirancang untuk mengantisipasi penyimpangan standar memungkinkan koreksi dibuat sebelum kegiatan terselesaikan. Pengawasan ini akan efektif bila manajer dapat menemukan informasi yang akurat dan tepat waktu tentang

perubahan yang terjadi atau perkembangan tujuan.

- c. Pengawasan Concurrent (*Concurrent Control*)
- d. Yaitu pengawasan “Ya-Tidak”, dimana suatu aspek harus memenuhi syarat yang ditentukan sebelum kegiatan dilakukan guna menjamin ketepatan pelaksana kegiatan.
- e. Pengawasan Umpan Balik (*Feedback Control*)
- f. Yaitu mengukur hasil suatu kegiatan yang telah dilaksanakan, guna mengukur penyimpangan yang mungkin terjadi atau tidak yang telah ditentukan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan pengawasan menurut Abdurrahman dalam Syafie (2011:110), antara lain adalah :

- a. Filsafat yang dianut suatu bangsa
- b. Agama yang mendasari seseorang tersebut
- c. Kebijakan yang dijalankan
- d. Anggaran pembiayaan yang mendukung
- e. Penempatan pegawai dan prosedur kerja
- f. Kemantapan koordinasi dalam organisasi

Indikator pengawasan kerja menurut Hani Handoko dalam Fitria Margaret (2017:98) adalah :

- a. Penetapan Standar
- b. Memantau
- c. Pengukuran Pelaksanaan kegiatan
- d. Membandingkan realisasi dengan rencana yang sudah ditetapkan
- e. Pengambilan Tindakan Koreksi

3. Disiplin

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pengertian yang dikemukakan oleh Hasibuan menekankan disiplin pada kesadaran dan kesediaan seseorang. (Hasibuan, 2016:193). Menurut Davis dalam Mangkunegara (2013:129) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong

gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja dan masyarakat.

Menurut Beach dalam Edy Sutrisno (2016:87) mengemukakan bahwa disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua, lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya berkaitan dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan. Pengertian yang dikemukakan oleh Beach, menekankan disiplin pada belajar dan tindakan.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan ketentuan yang ada.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
- 1) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
 - 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.
- Pada penelitian ini Penulis menggunakan indikator disiplin kerja menurut Siswanto (2013:291) kerja yaitu:
- a. Frekuensi kehadiran
 - b. Tingkat kewaspadaan karyawan
 - c. Ketaatan pada standar kerja
 - d. Ketaatan pada peraturan kerja
 - e. Etika kerja

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA

Menurut Luthan dalam Tri Bodroastuti dan Argi Rulijaji (2016:17) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Pemahaman dan pengertian tersebut menurut penulis maka salah satu implementasinya adalah diekspresikan dengan kedisiplinan karyawan dalam mentaati semua peraturan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:194) pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu didalam perusahaan, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku. Dengan pengawasan, pimpinan dapat mengetahui tugas nyata yang dilakukan oleh karyawan serta mengetahui permasalahan pelaksanaan tugas yang dihadapi dalam lingkungan organisasi dan jika terjadi penyimpangan, dapat dengan mudah mengambil langkah perbaikan dan tindakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan dalam rangka menegakkan pengawasan juga diperlukan adanya teladan dari pimpinan agar dapat mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan. Hal ini disebabkan karena pimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam menegakkan disiplin bawahan.

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- Ha₁** : Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja karyawan.
- Ha₂** : Pengawasan secara parsial berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja karyawan.
- Ha₃** : Komitmen Organisasi dan Pengawasan secara simultan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Data

Data dapat memberikan informasi berharga bagi sebuah penelitian. Data dalam penelitian dapat dibedakan menurut sumbernya, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014:223). Dalam penelitian ini, data primer bersumber dari penyebaran angket kepada Karyawan CV. Bintang Terang Pekanbaru.

b. Data sekunder

Data Sekunder adalah sumber data yang tidak secara langsung diberikan kepada pengumpul data, atau lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2014:223). Dalam penelitian ini, data sekunder bersumber dari perusahaan.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:115). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah konsumen yang membeli rumah pada PT. Karyawan Pada CV. Bintang Terang Pekanbaru sebanyak 41 Orang.

b. Sampel

Menurut pendapat Arikunto (2013:174) Sampel adalah sebagian dari populasi yang di jadikan objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang di anggap mewakili dari suatu penelitian. Bila populasi kurang dari 100 maka semuanya di jadikan sampel atau di sebut juga dengan metode sensus. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada CV. Bintang Terang Pekanbaru yaitu sebanyak 41 orang pegawai

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui :

a. Pengamatan Langsung (*Observation*)

Teknik pengumpulan data dengan cara mengamati dan meninjau secara langsung. Dimaksudkan untuk mendapa keyakinan bahwa data yang diperoleh sebelumnya adalah benar.

b. Kuesioner

Metode angket adalah metode yang menggunakan sejumlah pertanyaan tertulis yng digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang Pengawasannya atau hal – hal yang ia ketahui. Dalam penelitian ini angket yang tersedia nantinya diberikan kepada karyawan CV. Bintang Terang Pekanbaru.

4. Teknik Analisis Data

Adapun metode analisis data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif.

1) Metode Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai persepsi dari indikator-indikator komitmen keorganisasian dan Pengawasan di CV. Bintang Terang Pekanbaru.

2) Metode Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2014:35), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi/sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert . Skala Likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang dan baik-tidak baik (Umar, 2013:70) kemudian diklasifikasikan dalam 5 (lima) alternative mengikuti skala Likert (1 sampai 5),

5. Uji Instrument Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disbebut variabel penelitian. Uji instrumen penelitian ini meliputi : Uji Reliabilitas, Uji

Validitas, Uji Normalitas, Uji Multikorelinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas

6. Uji Hasil Hipotesis

Adapun uji hipotesis meliputi ; Analisis Regresi Linier Berganda dengan persamaan linier berganda sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan :

- Y = Disiplin kerja
- a = Konstanta
- b1 dan b2 = Koefisien Regresi
- X1 = Komitmen Keorganisasian
- X2 = Pengawasan

Uji hipotesis selanjutnya adalah Uji T (Uji secara Parsial) untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen independen terhadap variable Dependen. Sedangkan untuk mengetahui pengaruhnya secara simultan atau bersama-sama dilakukan melalui Uji F. Terakhir untuk mengetahui besarnya pengaruh variable Variabel independen terhadap variable Dependen adalah dengan uji koefisien Determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diuraikan dengan dua metode, hasil dengan metode deskriptif dan hasil

metelitian dengan metodi kuantitatif, yaitu sebagai berikut :

Hasil deskriptif diperoleh dari pengolahan data hasil dari kuisisioner yang telah disebarakan maka diperoleh bahwa skor nilai rata-rata untuk variable Komitmen keorganisasian (X1) adalah sebesar : 4,10, sedangkan skor nilai rata-rata untuk variable Pengawasan (X2) adalah : 3,87 dan skor nilai rata-rata untuk variable Disiplin kereja (Y) adalah : 3,90. Artinya ketiga variable dalam penelitian ini termasuk dalam range interval kelas BAIK.

Selanjutnya hasil secara kuantitatif dapat dilihat sebagaimana diuraikan berikut :

1. Uji Intrumen

Hasil uji instrument variable penelitian yang meliputi :

a. Uji validitas

Hasil Uji validitas untuk ketiga variable, semua pernyataan angket dinyatakan VALID, karena memiliki nilai R hitung > R Tabel (R hitung > 0,308).

b. Uji Reliabilitas

Hasil Uji reliabilitas diperoleh dengan mencari nilai Cronbach's Alpha masing-masing variable dengan hasil sebagaimana table berikut :

Tabel : 6 Nilai Cronbach's Alpha Variabel

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Komitmen (X_1)	0,797	Reliabel
2	Pengawasan (X_2)	0,763	Reliabel
3	Disiplin Kerja (Y)	0,878	Reliabel

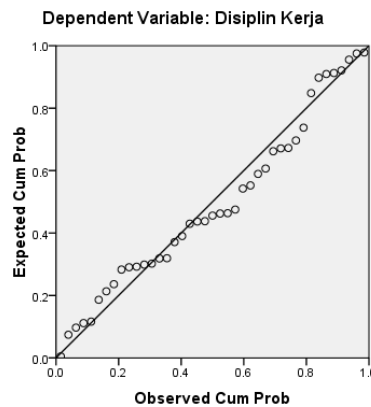
Berdasarkan hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai alpha cronbach's yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan spss berada diatas 0,60 maka instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

c. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik. Hasil uji normalitas dengan melihat normal probality plot, yang membandingkan distribusi sesungguhnya dengan distribusi normal.

Gambar 1 : Hasil Uji Normalitas Garis Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar di atas hasil pengujian normalitas, terlihat bahwa garis plot data variabel dependent dan variabel independent mempunyai distribusi normal, karena data- data yang telah diolah banyak menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut, ini berarti data yang telah dilakukan pengujian memiliki distribusi normal dan dapat digunakan.

d. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinearitas, berikut hasil analisis uji multikolinieritas,

Tabel 7 : Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.867	4.509		
Komitmen Organisasi	.561	.198	.651	1.535
Pengawasan	1.103	.272	.651	1.535

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

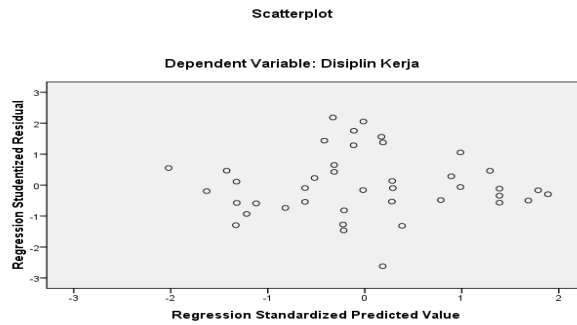
Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,100 yang berarti *tidak ada korelasi* antar variabel independen. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Multikolinieritas juga diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Dimana semua nilai VIF pada tabel *Coefficients* menunjukkan angka VIF<10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model

pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena tidak terjadi korelasi antar variabel independen (*non-multikolinearitas*).

e. Uji Heterocodisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya *heteroskedastisitas* yaitu dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependen*) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Gambar 2 : Hasil Uji Heterocodisitas



Dari grafik Scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model yang baik karena merupakan model yang *homoskedastisitas* atau varians dari nilai residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap.

2. Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis penelitian ini meliputi :

a. Regresi Linier Sederhana

Persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah : $Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$. Adapun hasil Regresi Linier berganda hasil olahan SPSS penelitian ini adalah sebagaimana table berikut :

Tabel 8 : Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.867	4.509		1.079	.287
Komitmen Organisasi	.561	.198	.357	2.826	.007
Pengawasan	1.103	.272	.512	4.050	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 8 tersebut dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Persamaan Regresi Linier Berganda : $Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$

$Y = 4.867 + 0,561 X_1 + 1.103 X_2 + e$

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 4.867. Artinya apabila Faktor Komitmen Organisasi (X1), Faktor Pengawasan (X2), diasumsikan bernilai nol (0) atau diabaikan, maka nilai Variabel nilai Disiplin kerja adalah sebesar 4.867.
- 2) Nilai koefisien regresi B X1 = 0,561 menyatakan bahwa jika Faktor Komitmen Organisasi (X1) mengalami peningkatan 1 satuan, maka akan mempengaruhi Disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,561 satuan dengan ketentuan Faktor Pengawasan (X2) tetap NOL

- 3) Nilai koefisien regresi B X2 = 1.103 menyatakan bahwa jika Faktor Pengawasan mengalami peningkatan 1 satuan, maka akan mempengaruhi Disiplin kerja meningkat sebesar 1.103 satuan dengan ketentuan Faktor Komitmen keorganisasian (X1), tetap NOL.
- 4) Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

b. Uji Variabel secara parsial (Uji T)

Hasil Uji pengaruh variable independen terhadap variabel Dependen secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 9 : Koefisien Regresi Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.867	4.509		1.079	.287
Komitmen Organisasi	.561	.198	.357	2.826	.007
Pengawasan	1.103	.272	.512	4.050	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

1) Faktor Komitmen Organisasi

Dari tabel 9 di atas, dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang penulis ajukan secara parsial dengan ketentuan level of signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $(\alpha /2; n-k) = 0,05/2; 41-3 = 0,024 : 38 = 2.026$. Selanjutnya diperoleh Nilai t_{hitung} dan probabilitas Faktor Komitmen Organisasi sebesar = 2.826 dan nilai probabilitas 0,007. Dengan demikian perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} adalah $2.826 > 2.024$) artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $0,007 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa variabel Faktor Komitmen keorganisasian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan CV. Bintang Terang Pekanbaru

2) Faktor Pengawasan

Dari tabel 9 dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang penulis ajukan secara parsial dengan ketentuan level of signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat

kebebasan $(\alpha /2; n-k) = 0,05/2; 41-4 = 0,025 : 38 = 2.024$. Selanjutnya nilai t_{hitung} variabel Faktor Pengawasan = 4.050 dan nilai probabilitas 0,000. Dengan demikian perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} variable pengawasan adalah $4.050 > 2.024$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas = $0,000 < 0,05$. Maka untuk variabel Faktor Pengawasan secara parsial berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja karyawan CV. Bintang Terang Pekanbaru.

Berdasarkan uraian di atas juga dapat disimpulkan bahwa dari kedua Variabel X yang mempengaruhi Disiplin kerja, maka diketahui bahwa factor pengawasan berpengaruh lebih kuat terhadap disiplin kerja karyawan dibandingkan dengan pengaruh variable komitmen organisasi ($4.050 > 2.826$)

c. Uji F

Hasil Uji pengaruh variable independen terhadap variabel Dependen secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 10 : Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1224.371	2	612.185	29.099	.000 ^a
	Residual	799.434	38	21.038		
	Total	2023.805	40			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari tabel di atas diperoleh hasil nilai F hitung sebesar 29.099, sementara dengan level

of signifikan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai $F_{tabel} (k-1;n-k)$ atau $F_{tabel} = 3-1 ; 41 - 3 = 2 ; 38$ maka

diperoleh $F_{tabel} = 2,85$. Dengan demikian maka nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29.099 > 2,85$), artinya variabel komitmen keorganisasian (X_1), dan variabel Pengawasan (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Disiplin kerja (Y) karyawan CV. Bintang Terang Pekanbaru.

d. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.584	4.58669

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari tabel 11 di atas dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,584 atau 58,4 % berarti faktor komitmen keorganisasian (X_1) dan faktor Pengawasan (X_2) memberikan pengaruh terhadap Disiplin kerja (Y) karyawan CV. Bintang Terang Pekanbaru. sebesar 58,4 % dan sisanya 41,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari uraian hasil penelitian di CV. Bintang Terang Pekanbaru dengan jumlah sample sebanyak 41 orang, maka disimpulkan bahwa :

1. Secara deskriptif hasil dari pengolahan kuisioner yang telah disebarkan maka diperoleh bahwa skor nilai rata-rata untuk variable Komitmen keorganisasian (X_1) adalah sebesar : 4,10, sedangkan skor nilai rata-rata untuk variable Pengawasan (X_2) adalah : 3,87 dan skor nilai rata-rata untuk variable Disiplin kereja (Y) adalah : 3,90. Artinya ketiga variable dalam penelitian ini termasuk dalam range interval kelas BAIK
2. Hasil uji instrument untuk variable independen maupun Dependen sesuai dengan ketentuan standar kelayakan instrumen, menyatakan bahwa instrument memenuhi

syarat dan layak untuk menjadi instrument penelitian.

3. Hasil Uji hipotesis secara parsial untuk variable Komitmen Organisasi diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.826 > 2.024$) dan nilai probabilitas $0,007 < 0,05$ demikian juga untuk variable Pengawasan diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.050 > 2.024$) dan probabilitas = $0,000 < 0,05$. Selanjutnya Hasil Uji simultan untuk kedua variable penelitian ini diperoleh $F_{hitung} > F_{table}$ ($29.099 > 2,85$), artinya variabel komitmen keorganisasian (X_1), dan variabel Pengawasan (X_2) artinya secara parsial maupun bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja (Y) karyawan CV. Bintang Terang Pekanbaru.
4. Hasil Uji Koefisien Determinasi menunjukkan besar pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Disiplin kerja Karyawan CV. Bintang Terang Pekanbaru adalah sebesar 58,4 % dan sisanya dipengaruhi factor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Contintuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.

Andhika, Rindi Dan Dewi Nurmasari Pane, 2018, *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Artha Gita Sejahtera Medan*, Jurnal Manajemen Tools Volume 9 Nomor 1

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bodroastuti, Tri & Argi Ruliaji. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* . Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 13, No. 1
- Dewita, Riska Afriani dan Arhipen Yapentra, 2019, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada SMK "XY" Kota Pekanbaru, Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review*, Volume 10 No. 3 LPPM STIE Riau,
- Efendi, Usman. 2018. *Asas Manajemen. Rajawali Pers (Edisi Kedua)*. Depok: Raja Grafindo Persada
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*.. Bandung: Alfabetha.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediaterra.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2012. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Makassar: Pustaka Kuantum.
- Hasibuan, S. P Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marganingsih, Arywanti dan Dwi Martan *Anteseden Komitmen Organisasi Dan Motivasi: Konsekuensinya Terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah* , Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia Volume 7 - No. 1, Juni 2010, Universitas Indonesia : Jakarta
- Margaret, Fitria, 2017, *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang*, Jurnal Kolegial –Vol. 5 No.1
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Satriadi, 2016, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru*. Jurnal penelitian. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang, Kepulauan Riau
- Sentana, 2017, I Komang Agus Dharma dan Ida Bagus Ketut Surya, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 10
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bejo. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Syafie, Inu Kencana. 2019. *Ilmu Manajemen*. Bandung: Pustaka Reka Cipta
- Taurisa, Chaterina Melina, (2016), *Analisis Pengaruh Komitmen keorganisasian Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang) Jurnal Tesis, Universitas Diponegoro : Semarang
- Zurnali, Cut, 2010, *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*, Penerbit Unpad Press, Bandung