

PENGARUH FAKTOR PSIKOLOGIS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PETUGAS CLEANING SERVICE

Ratna Nikin Hardati, Dadang Krisdianto

*Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang
ratna.n.hardati@gmail.com*

*Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang
didan.bright@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen dan ada tidaknya pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel independen terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (Path Analysis).

Kata kunci: Psikologi Karyawan, Disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja, analisis jalur

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a direct influence of the independent variable on the dependent variable and the presence or absence of the indirect effect of the independent variable on the dependent variable via an intervening variable. The survey results revealed that there is an influence either directly or indirectly on the independent variable on the dependent variable. In this study using the technique of path analysis (Path Analysis).

Keywords: Psychology employees, Discipline of work, job satisfaction, performance, Path analysis

PENDAHULUAN

Dalam berbagai kehidupan suatu organisasi, lembaga maupun perusahaan, faktor manusia merupakan faktor penting yang menentukan kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008).

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal ini petugas *cleaning service* adalah faktor kepuasan kerja. Kaitan antara kepuasan kerja dengan kinerja dalam definisi umum tentang kepuasan sebagaimana diungkapkan oleh Davis (dalam Mangkunegara, 2007:68) yaitu “...*the favorableness or unfavorableness with which employees view their work*”.

Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Jewell dan Siegall (1998) adalah aspek psikologis yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi; minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Mengingat begitu pentingnya peran faktor psikologis bagi kepuasan kerja karyawan maka peneliti tertarik untuk mengetahui seperti apa besarnya pengaruh psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Dalam penelitian ini, selain faktor psikologis, ada juga faktor disiplin kerja yang ingin dikaji lebih dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Paradigma lembaga-lembaga saat ini yang ingin berkembang dan maju sangat membutuhkan pegawai yang berdisiplin tinggi dalam pekerjaannya. Mereka yang mempunyai semangat tinggi, patuh terhadap aturan yang ditetapkan lembaga, kreatif dan dapat memanfaatkan sarana dengan baik diharapkan mempunyai kinerja yang baik dan akan mampu untuk bersaing dalam kancah persaingan baik nasional, regional maupun internasional.

Universitas Brawijaya Malang sebagai salah satu universitas yang bergerak dibidang

pendidikan. Dalam rangka menghadapi tantangan dan tugas-tugas masa depan tidak terlepas dari peran aktif tenaga kerja atau pegawai yang memiliki kemampuan, kreativitas, inovatif dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya dan berupaya mewujudkan sistem dan iklim pendidikan yang baik.

Pegawai Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang dalam hal ini petugas *cleaning service* sebagai suatu unit kerja yang melaksanakan tugas pekerjaan, memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai disiplin tinggi dan kepemimpinan yang kondusif. Hal ini sangat diperlukan untuk memberikan umpan balik dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam organisasi. Keberhasilan penyelenggaraan Pendidikan Perguruan Tinggi pada Universitas Brawijaya, tergantung pada peran aktif civitas akademika secara keseluruhan. Hal ini erat kaitannya dengan masalah sikap mental, tekad, semangat, ketaatan, disiplin, tanggung jawab dan keterampilan secara seluruh. Untuk itu perlu adanya kedisiplinan yang tinggi, komunikasi yang baik dan motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi.

Tuntutan kerja yang semakin tinggi, membuat kondisi psikologis karyawan cenderung lebih rentan terhadap stress kerja, dengan stress kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerja. Hal ini menjadi menarik untuk dikaji lebih dalam dengan menyertakan faktor kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang penulis lakukan ini adalah penelitian kuantitatif yaitu melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian mengenai ada atau tidak adanya pengaruh signifikan antara faktor psikologis dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dimana populasi penelitian adalah karyawan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Jumlah karyawan adalah sebanyak 17 orang.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari jawaban responden melalui kuesioner.

1. Uji Normalitas

Perhitungan Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer *SPSS 17.00*

for Window dengan Uji Kolmogorov-Smirnov. Dengan pedoman pengambilan keputusan untuk uji ini adalah jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Sudarmanto (2005:136) mengemukakan bahwa uji asumsi tentang multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (*independen*) satu dengan variabel bebas (*Independen*) lainnya. Hal ini didukung oleh pendapat Sulaiman (2004:89) yang mengemukakan bahwa multikolinieritas berarti ada hubungan linier yang “sempurna” (pasti) diantara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sudarmanto (2005: 147) uji asumsi heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolute sama/tidak sama untuk semua pengamatan. Ataupun untuk menguji apakah varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dalam gambar scatter plot melalui *software program SPSS 17,00 for Windows*.

4. Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah perluasan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011).

5. Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Signifikansi $\leq 0,05$ berarti hipotesis alternatif (H_a) tidak ditolak dan H_o ditolak
2. Signifikansi $\geq 0,05$ berarti hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan H_o tidak ditolak

Uji F

Uji F digunakan Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, maka dilakukan uji hipotesis dengan taraf signifikansi 5% (0,05) dengan ketentuan:

1. Signifikansi $\leq 0,05$ berarti hipotesis alternatif (H_a) tidak ditolak dan H_o ditolak
2. Signifikansi $\geq 0,05$ berarti hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan H_o tidak ditolak

PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig.(2 tailed)* atau probabilitas signifikansi untuk variabel X_1 adalah 0,844. Nilai probabilitas signifikansi variabel X_2 adalah 0,724 dan nilai probabilitas signifikansi variabel X_3 adalah 0, 912. Sedangkan nilai probabilitas signifikansi untuk variabel Y adalah 0,289. Nilai signifikansi ke tiga variabel $> 0,05$, hal ini berarti data terdistribusi secara normal dan model regresi ini layak untuk digunakan.

2. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa untuk variabel X_1 nilai *Tolerance* adalah 0,299 dan nilai VIF sebesar 3,350. Variabel X_2 nilai *Tolerance* adalah 0,438 dan nilai VIF sebesar 2,282. Sedangkan untuk Variabel X_3 nilai *Tolerance* adalah 0,388 dan nilai VIF sebesar 2,579. Nilai *Tolerance* ke tiga variabel $> 0,10$, disamping itu nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari ketiga variabel < 10 . Hal ini berarti dalam model regresi ini tidak terdapat multikolonieritas.

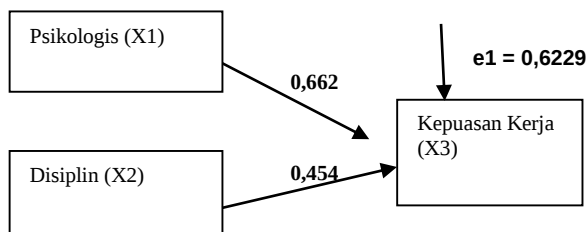
3. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil analisis terlihat adanya titik-titik penyebaran secara acak, tidak berbentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y . Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Analisis Jalur (Path Analysis) Koefisien Jalur Model I

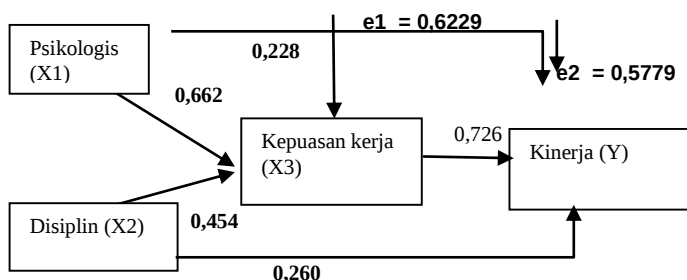
Mengacu pada output Regresi Model I pada tabel Coefficient dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu X_1 dan X_2 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa melalui hasil Regresi Model I, variabel X_1 dan X_2

berpengaruh signifikan terhadap variabel intervening (X_3). Besarnya R Square pada tabel Summary adalah sebesar 0,612, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh X_1 dan X_2 terhadap X_3 adalah sebesar 61,2 % sementara sisanya sebesar 38,8 % merupakan kontribusi variabel – variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai $e1$ dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,612} = 0,6229$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut :



Koefisien Jalur Model II

Berdasarkan output Regresi Model II pada tabel Coefficient dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu X_1 , X_2 dan X_3 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa melalui hasil Regresi Model II, variabel X_1 , X_2 dan X_3 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y). Besarnya R Square pada tabel Summary adalah sebesar 0,666, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y adalah sebesar 66,6 % sementara sisanya sebesar 33,4 % merupakan kontribusi variabel – variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai $e2$ dapat dicari dengan rumus $e2 = \sqrt{1 - 0,666} = 0,5779$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut :



5. Uji Hipotesis

Uji t

1. Analisis pengaruh X_1 terhadap X_3 : dari hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi X_1 sebesar $0,018 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_1 terhadap X_3
2. Analisis pengaruh X_2 terhadap X_3 : dari hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi X_2 sebesar $0,045 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_2 terhadap X_3
3. Analisis pengaruh X_1 terhadap Y : dari hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi X_1 sebesar $0,010 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_1 terhadap Y
4. Analisis pengaruh X_2 terhadap Y : dari hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi X_2 sebesar $0,031 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_2 terhadap Y
5. Analisis pengaruh X_3 terhadap Y : dari hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi X_3 sebesar $0,014 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_3 terhadap Y
6. Analisis pengaruh X_1 melalui X_3 terhadap Y : dari hasil analisis diketahui bahwa pengaruh langsung yang diberikan X_1 terhadap Y sebesar 0,228. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_1 melalui X_3 terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X_1 terhadap X_3 dengan nilai beta X_3 terhadap Y yaitu : $0,662 \times 0,726 = 0,481$. Maka pengaruh total yang diberikan X_1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu : $0,228 + 0,481 = 0,709$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_1 melalui X_3 mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.
7. Analisis pengaruh X_2 melalui X_3 terhadap Y : dari hasil analisis diketahui bahwa pengaruh langsung yang diberikan X_2 terhadap Y sebesar 0,260. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_2 melalui X_3 terhadap Y adalah perkalian antara nilai

beta X_2 terhadap X_3 dengan nilai beta X_3 terhadap Y yaitu : $0,454 \times 0,726 = 0,329$. Maka pengaruh total yang diberikan X_1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu : $0,260 + 0,329 = 0,589$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_2 melalui X_3 mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y .

Uji F

Dalam tabel ANOVA diketahui bahwa tingkat signifikansi 0,002. Tingkat signifikansi $< 0,005$, artinya variabel *independent* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.

Pengaruh Psikologis Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang dalam hal ini petugas *cleaning service* diketahui bahwa faktor kondisi psikologis karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi psikologis karyawan terkait pekerjaan akan membawa pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik kondisi psikologis karyawan terkait pekerjaannya maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Hal ini meliputi; minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan berhasil dikelola dan diperhatikan dengan baik oleh pihak Fakultas Ilmu Administrasi UB Malang. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan Jewell dan Siegall (1998) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah aspek psikologis yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang dalam hal ini petugas *cleaning service* diketahui bahwa faktor disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi

disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta pemanfaatan sarana secara baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan FIA UB, maka karyawan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan mampu merasakan kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Masyjuy (2005) yang meneliti tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan.

Kedisiplinan kerja merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena dengan kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tidak akan tercapai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang dalam hal ini petugas *cleaning service* diketahui bahwa faktor Kepuasan Kerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan membawa pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin baik tingkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dua faktor dari Herzberg yang menyebutkan bahwa dengan kepuasan kerja maka motivasi kerja akan terbentuk sehingga menghasilkan kinerja yang positif, terkait dengan dua faktor *intrinsik* dan *ekstrinsik*. Ketika kondisi *ekstrinsik* menimbulkan ketidakpuasan antara karyawan maka terjadi *dissatisfier*, atau disebut dengan faktor *hygien*. Sementara itu ketika serangkaian kondisi *intrinsik* dapat membentuk motivasi yang kuat, hingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, maka terjadi *satisfier* atau disebut sebagai motivator (Ivancevich et al., 2006:151).

Oleh sebab itu kepuasan adalah respon atas kondisi *intrinsik* dan *ekstrinsik* pekerjaan apakah sudah memenuhi harapannya, sehingga ketika terpenuhi maka akan terjadi peningkatan

motivasi dan kinerja. Ini artinya kepuasan yang tinggi dapat terkait kuat dengan output kerja seseorang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang kuat pada tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Pengaruh Psikologis dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang dalam hal ini petugas *cleaning service* diketahui bahwa faktor Psikologis dan Disiplin Kerja Karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui faktor Kepuasan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi psikologis karyawan dan semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan berakibat pada semakin tingginya kepuasan kerja karyawan yang akan membawa pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa pengaruh variabel psikologis dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel *intervening* kepuasan kerja (pengaruh tidak langsung) lebih besar dibandingkan pengaruh variabel psikologis dan disiplin kerja secara langsung terhadap variabel kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa para petugas *cleaning service* Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang sebagai suatu unit kerja yang melaksanakan tugas pekerjaan, sejauh ini telah mempunyai kondisi psikologis yang baik dan disiplin yang tinggi serta didukung oleh kepemimpinan yang kondusif.

Hal ini berakibat pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan sehingga memberikan umpan balik dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam organisasi. Hal ini erat kaitannya dengan masalah sikap mental, tekad, semangat, ketaatan, disiplin, tanggung jawab dan keterampilan secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan dari Psikologis terhadap Kepuasan Kerja karyawan (*cleaning service*) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Ada pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan (*cleaning service*) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

3. Ada pengaruh signifikan dari Psikologis terhadap Kinerja karyawan (*cleaning service*) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
4. Ada pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan (*cleaning service*) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
5. Ada pengaruh signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan (*cleaning service*) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
6. Ada pengaruh signifikan dari Psikologis terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan (*cleaning service*) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
7. Ada pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan (*cleaning service*) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.H. Maslow, Frederick Herzberg, dan David McClelland. 2005. *Job Satisfaction Theory*.
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ivancevich et.al., (2006). *Human Resource Management (10th ed)*. New York: McGraw Hill, Inc.
- Jewell, L. N. & Siegal, M., (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi*, ed-2, hal 529. Jakarta: Arcan
- Masyjuj. I. 2005. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang. Semarang
- Mathis, Robert L. , John H. Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*, Salemba Empat,
Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge.
2008. *Perilaku Organisasi Edisi
ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Gunawan Sudarmanto. (2005). *Analisis Regresi
Linear Ganda dengan SPSS*.
Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wahid Sulaiman, 2004, *Analisis-Analisis Regresi
menggunakan SPSS*. Yogyakarta
: ANDI.