

# ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN, KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. GAPURA ANGKASA BANDARA INTERNASIONAL SOEKARNO HATTA CENGKARENG

Heru Kuncorowati  
STIE IEU Yogyakarta

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, disiplin dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai PT. Gapura Angkasa Bandara internasional Soekarno hatta Cengkareng.

Subjek penelitian ini adalah pegawai PT. Gapura Angkasa Bandara internasional Soekarno Hatta Cengkareng dengan sampel berjumlah 100 orang. Alat uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan teknis analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda dan alat uji hipotesis menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin, dan komitmen organisasional merupakan penduga atau parameter yang baik terhadap kinerja pegawai. Variabel kepuasan kerja dengan nilai t hitung :  $3,800 > t$  tabel  $1,985$  dengan taraf signifikan  $0,000$ . Variabel disiplin dengan nilai t hitung :  $4,597 > t$  tabel  $1,985$  dengan taraf signifikan  $0,000$  dan variabel komitmen organisasional dengan nilai t hitung:  $2,901 > t$  tabel  $1,985$  dengan taraf signifikan  $0,005$ . Berdasarkan uji F terbukti bahwa variabel kepuasan kerja, disiplin dan komitmen organisasional secara menyeluruh mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Gapura Angkasa Bandara internasional Soekarno hatta Cengkareng. Hal ini terbukti dengan hasil uji F sebesar  $373,735$  dengan taraf signifikan  $0,000$ . Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, disiplin, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kepuasan kerja, disiplin, komitmen organisasional, kinerja pegawai.

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat dibutuhkan dalam organisasi atau perusahaan, karena perannya sangat menunjang dalam operasi suatu organisasi atau perusahaan. Pada kenyataannya manusia dengan segala aspek kehidupannya lebih sulit dibandingkannya dengan mengelola sumberdaya lainnya. Hal ini dikarenakan adanya pemikiran manusia yang senantiasa selalu berkembang seiring dengan perkembangan jaman yang semakin kompleks. Keuntungan yang diperoleh tidak lepas dari sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut mengharuskan sumber daya yang dimiliki dapat dikelola secara efektif, terarah dan terpadu. Para pegawai juga mulai memikirkan bagaimana fungsi dan peranannya sebagai pekerja yang siap pakai, karena kriteria yang akan diminta dari pihak perusahaan jelas dan semakin tinggi. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan dan pegawai harus mengutamakan kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh kepuasan kerja pegawai PT. Gapura Angkasa dapat ditandai dengan pegawai yang malas masuk kerja. Hal ini dapat dilihat secara seringnya pegawai yang terlambat dan pulang lebih awal dari jam kerja. Hal ini dapat dilihat dari seringnya pegawai yang terlambat dan pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan, bahkan ada beberapa pegawai yang sering tidak masuk dengan alasan atau tanpa alasan.

Dalam suatu perusahaan disiplin kerja merupakan pengaruh penting untuk meningkatkan kerja. Pada umumnya faktor gaji yang minim lebih banyak menyebabkan tingkat disiplin pegawai menurun. Ketidakpuasan dalam bekerja dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Imbalan merupakan semua pengeluaran perusahaan untuk pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Perbaikan kesejahteraan pegawai melalui pemberian imbalan dapat menumbuhkan motivasi semangat dan kesempatan kerja sehingga merupakan daya dorong yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Komitmen organisasional juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Secara teoritis, komitmen organisasional mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif. Komitmen tinggi mengurangi komitmen karyawan untuk keluar dari organisasi atau keinginan untuk menerima pekerjaan di tempat lain, dan komitmen tinggi meningkatkan perpaduan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Pengaruh tersebut dikarenakan komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan kuat terhadap tujuan organisasional.

Ada beberapa gejala yang menandai komitmen organisasi turun, yakni adanya karyawan yang keluar atau pindah karena kepercayaan serta komunikasi yang kurang terbuka dari pihak manajemen dan pada akhirnya komitmen terhadap perusahaan jadi berkurang atau karyawan yang masih dalam usia produktif masih menginginkan pekerjaan lain yang menurutnya cepat pengembangan karirnya. Hal ini akan berdampak pada penurunan kinerjanya. Pegawai yang bekerja sehari-hari juga dirasa kurang berpartisipasi aktif dan tanggap dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Pegawai sebenarnya juga belum begitu menikmati pekerjaannya dan kurang menganggap penting pekerjaannya, pegawai belum bisa menganggap bahwa pekerjaannya sangat berarti dan berharga baik materiil maupun moril.

Berdasarkan pemikiran diatas, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul: "Analisis Pengaruh Kepuasan kerja, Disiplin dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai PT. Gapura Angkasa Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng"

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan adalah:

1. Apakah variabel independen (X) yang terdiri dari: kepuasan kerja ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan komitmen organisasional ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Gapura Angkasa Bandara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng (Y)?
2. Apakah secara menyeluruh variabel independen yang terdiri dari: kepuasan kerja ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan komitmen organisasional ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Gapura Angkasa Bandara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng (Y)?
3. Variabel independen manakah yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Gapura Angkasa Bandara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng (Y)?

Mengingat begitu luas masalah yang akan di bahas sehingga permasalahan itu tidak menyimpang dari pokok pembahasan oleh karena itu penulis akan membatasi masalah sebagai berikut yakni peneliti hanya Membahas mengenai pengaruh kepuasan kerja, disiplin, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai PT. Gapura Angkasa Bandara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, disiplin dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Gapura Angkasa

Bandara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng, untuk mengetahui apakah secara menyeluruh variabel independen yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Gapura Angkasa Bandara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng, dan untuk mengetahui variabel independen manakah yang lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai PT. Gapura Angkasa Bandara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng.

Penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Gapura Angkasa sebagai salah satu perusahaan yg bergerak dibidang transportasi khususnya transportasi udara yang tentunya diperoleh informasi atau masukan bagi pihak Gapura Angkasa untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Kepuasan Kerja**

Wexley dan Yukl (1977) dalam Diky (2009) mengartikan kepuasan kerja sebagai *“the way an employee feels about his or her job”*. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Wexley and Yukl menjelaskan kepuasan kerja ditentukan atau dipengaruhi oleh sekelompok faktor. Faktor-faktor itu dapat dikelompokkan ke dalam tiga bagian, yaitu yang termasuk dalam karakteristik individu, variabel situasional, karakteristik pekerjaan.

- 1) Karakter individu, yang meliputi: kebutuhan-kebutuhan individu, nilai-nilai yang dianut individu (*values*), dan ciri-ciri kepribadian (*personality traits*).
- 2) Variabel-variabel yang bersifat situasional, yang meliputi: perbandingan terhadap situasi sosial yang ada, kelompok acuan, pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya.
- 3) Karakteristik pekerjaan, yang meliputi: imbalan yang diterima, pengawasan yang dilakukan oleh atasan, pekerjaan itu sendiri, hubungan antara rekan sekerja, keamanan kerja, kesempatan untuk memperoleh perubahan status.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Stephen Robbins, 2002 dalam Diky, 2009) : Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan, dikaitkan dengan pegawai; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Apabila dilihat dari pendapat Robins tersebut terkandung dua dimensi pertama, kepuasan yang dirasakan individu yang titik beratnya individu anggota masyarakat, kedua adalah kepuasan yang merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kasalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong orang atau para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati suatu peraturan dan norma-norma yang berlaku (Rivai, 2004).

Disiplin pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan rumah sakit, pegawai, dan masyarakat. Karena setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. (Faustino 1995)

### Komitmen Organisasional

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasional sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya (Johnson Dongoran, 2001 dalam Eva Kris, 2009). Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk menempati posisi atau jabatan yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan, namun tidak jarang para pelaku organisasi masih belum memahami makna komitmen tersebut secara sungguh-sungguh. Dalam rangka memahami komitmen karyawan terhadap organisasi yang sebenarnya, maka beberapa ahli memberikan pengertian dan pandangan mereka. *Mowday et. al.* (1982) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasional menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Mowday, Steers, Porter, 1979). Sebagai definisi yang umum, Luthans (1995) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Allen dan Meyer (1993) mengajukan tiga model komitmen organisasional dan direfleksikan dalam tiga pokok utama yaitu:

- 1) *Affective commitment* adalah keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena sepakat terhadap tujuan organisasi dan ada keinginan untuk menjalankannya.
- 2) *Continuance commitment* adalah keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan karena tidak ingin kehilangan sesuatu yang terkait dengan pekerjaannya.
- 3) *Normative commitment* adalah keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena adanya tekanan dari pihak lain.

Allen dan Meyer (1993) berpendapat setiap komponen tersebut memiliki dasar yang berbeda, yaitu :

- 1) Komponen *affective* berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi.
- 2) Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi.

- 3) Komponen *normative* merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi.

Karyawan dengan komponen *affective* tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu, karyawan dengan komponen *continuance* tinggi tetap bergabung dengan organisasi karena mereka membutuhkan organisasi. Karyawan yang memiliki komponen *normative* tinggi tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasional yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional dengan dasar *affective* memiliki tingkah laku yang berbeda dengan karyawan yang berdasarkan *continuance*. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen *normative* yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen *normative* menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

### **Kinerja**

Istilah kinerja atau penampilan kerja seringkali disamakan dengan istilah yang lain yaitu *job performance*. Teori tentang *job performance* adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Menurut Moekijat (1991), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Konsep dasar kinerja (*the basic conceptions of performance*) dapat dilakukan pendekatan melalui *the engineering approach defines performance* dan *the economic marketplace approach*. Kinerja menurut *engineering approach* diartikan sebagai rasio atau perbandingan antara sumber daya yang digunakan (*input*) dengan standar unit-unit kerja yang dihasilkan. Sedangkan *the economic marketplace approach* berkaitan dengan tingkat produksi yang dihasilkan, disesuaikan dengan penggunaan sumber daya tertentu (Widodo, 2001 dalam Diky, 2009). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar, 2004 dalam Diky, 2009). Menurut Indriyo Gitosudarmo (1997), kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Analisis kinerja merupakan suatu metode untuk memahami sejauh mana kemajuan yang dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan ini digunakan untuk melihat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi suatu organisasi. Untuk melakukan analisis kinerja organisasi publik, diperlukan indikator kinerja, baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif, yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan, sehingga indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur untuk digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai. Berdasarkan pendapat Robbins (2002) dalam Diky (2009) pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif diri sendiri yang berprestasi tinggi. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Beragam penilaian kinerja telah diteliti sebelumnya. Tsui *et al* (1997) dalam Diky (2009) melakukan penilaian terhadap kinerja sumber daya manusia berdasarkan perilaku yang spesifik (*judgement performance evaluation*) dengan menggunakan 3 kriteria yaitu:

- 1 bagaimana melakukan tugas dengan baik.
- 2 kemampuan menggagas ide-ide baru (inovatif dan kreatif).
- 3 pekerjaan yang dilakukan memenuhi target perusahaan.

### **Hubungan Kepuasan Kerja, Disiplin dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja merupakan faktor yang utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pada umumnya orang berpendapat bila seseorang bekerja, maka imbalan atau upah merupakan faktor utama mencapai kepuasan sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Imbalan merupakan semua pengeluaran perusahaan untuk pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Perbaikan kesejahteraan karyawan melalui pemberian imbalan dapat menumbuhkan motivasi, semangat dan kecepatan kerja, sehingga merupakan daya pendorong yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan menggunakan cara-cara tersebut diharapkan para karyawan tetap mempertahankan prestasi, ataupun meningkatkan kinerja serta memiliki tanggung jawab dan disiplin yang tinggi. Dengan menerapkan disiplin kerja, secara tidak langsung pegawai menuruti atau mentaati setiap peraturan yang ada di perusahaan tersebut. Imbalan dimaksudkan untuk menarik seseorang bergabung dengan perusahaan, mempertahankan agar seseorang tetap mau bekerja (Ruky, 2002 dalam Diky, 2009).

Apabila imbalan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan, maka akan mengakibatkan karyawan menjadi malas bekerja sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Demikian juga sebaliknya, jika imbalan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan, maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja.

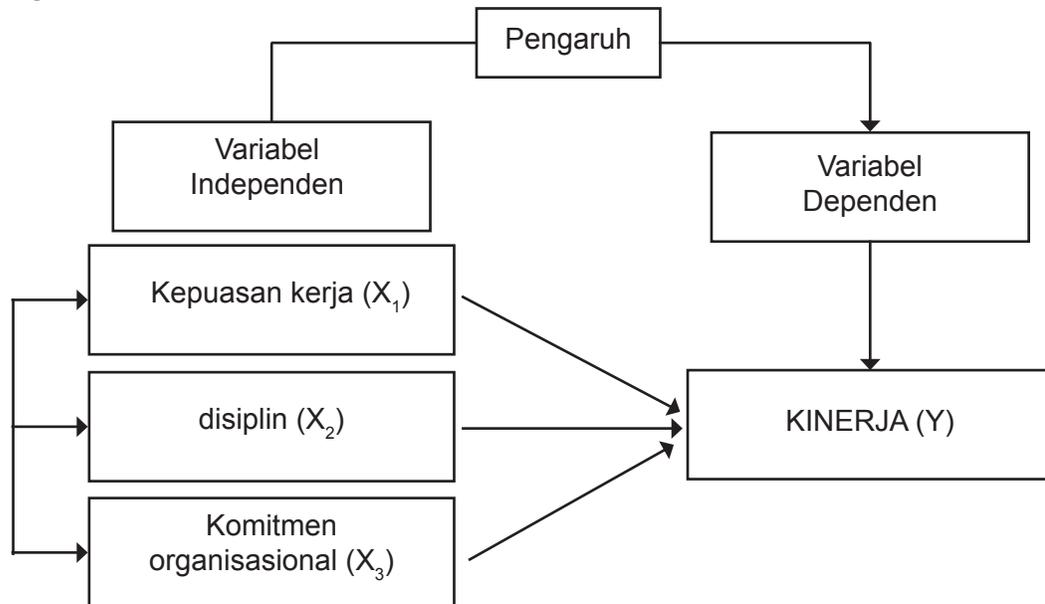
Meningkatkan perpaduan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Berbagai studi menunjukkan komitmen organisasional berkaitan dengan beraneka ragam perilaku bekerja seperti *voluntary turnover*, *employee performance*, *organizational citizenship* dan *absenteeism* (Shore, Barksdale & Shore, 1995 dalam Diky, 2009). Gibson, Ivancevich & Donnelly (1997) dalam Diky (2009) menyebut tanpa komitmen akan menurunkan keefektifan organisasi. Komitmen tinggi mengurangi komitmen karyawan untuk keluar dari organisasi atau keinginan untuk menerima pekerjaan di tempat lain; komitmen tinggi mengurangi kebutuhan akan penyeliaan; dan komitmen tinggi

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pribadi yang memiliki komitmen berusaha keras mewujudkan tujuan organisasi dan karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki pandangan dan sikap positif terhadap organisasi dan berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Mengacu sejumlah penelitian tentang kaitan komitmen organisasional dan kinerja, Yeti (2005) mengatakan bahwa kesesuaian hubungan antara komitmen organisasi kepada karyawan, strategi kompetitif dan pengendalian manajemen untuk menciptakan budaya kerja akan meningkatkan kinerja.

Robbins (2002) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan membawa keberhasilan bagi organisasi, seperti tumbuhnya saling percaya, komunikasi menjadi terbuka, menonjolkan sikap kebersamaan, mempercepat pengambilan keputusan serta terselesaikannya konflik. Dengan kata lain, komitmen tinggi dalam diri pribadi tertentu berarti yang bersangkutan peduli pada nasib organisasi dan membuat organisasi menjadi

lebih baik. Imbalan merupakan semua pengeluaran perusahaan untuk pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memacu semangat serta motifasi yang kuat kepada pegawai.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

Sumber: Marihot (2002)

### Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel independen yang terdiri dari: kepuasan kerja ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), komitmen organisasional ( $X_3$ ), secara parsial merupakan penduga atau parameter yang baik terhadap kinerja pegawai PT.Gapura Angkasa Bandara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng.(Y).
2. Secara menyeluruh variabel independen yang terdiri dari : kepuasan kerja ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan komitmen organisasional ( $X_3$ ), merupakan penduga atau parameter yang baik terhadap kinerja pegawai PT.Gapura Angkasa Bandara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng (Y).
3. Variabel independen komitmen organisasional ( $X_2$ ) merupakan variabel penduga atau parameter yang lebih baik terhadap kinerja pegawai PT.Gapura Angkasa Bandara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng (Y).

### METODE PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel

Pengambilan data dalam penelitian ini digunakan kuesioner (ada pada lampiran) dengan membagikan kepada pegawai PT.Gapura Angkasa Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng yang dijadikan sampel. Dalam penelitian ini penulis mengambil 100 pegawai Gapura Angkasa Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng khususnya pada terminal 2F bagian Apron.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (kepuasan kerja, disiplin dan komitmen organisasional) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Data diolah dengan bantuan program *SPSS for Windows Release 12.0*.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Kualitas Data

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada seluruh butir pernyataan dalam instrument penelitian dengan cara mengkorelasi skor butir dengan skor totalnya. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *Product Moment Pearson*. Data diolah dengan bantuan program *SPSS for Windows Release 12.0*.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Interpretasi
Kepuasan Kerja			
1	0,733	0,195	Valid
2	0,940	0,195	Valid
3	0,931	0,195	Valid
4	0,950	0,195	Valid
5	0,912	0,195	Valid
Disiplin			
6	0,843	0,195	Valid
7	0,800	0,195	Valid
8	0,821	0,195	Valid
9	0,430	0,195	Valid
10	0,826	0,195	Valid
Komitmen Organisasional			
11	0,931	0,195	Valid
12	0,915	0,195	Valid
13	0,917	0,195	Valid
14	0,949	0,195	Valid
15	0,949	0,195	Valid
Kinerja Pegawai			
16	0,597	0,195	Valid
17	0,889	0,195	Valid
18	0,928	0,195	Valid
19	0,860	0,195	Valid
20	0,925	0,195	Valid
21	0,676	0,195	Valid
22	0,887	0,195	Valid
23	0,936	0,195	Valid
24	0,891	0,195	Valid
25	0,731	0,195	Valid

Sumber : Data Primer diolah

Dari hasil uji validitas seperti yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan berkorelasi dengan skor faktornya pada taraf signifikansi 0,05. Kesimpulannya semua item pernyataan bersifat valid karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Untuk selanjutnya semua butir pernyataan ini dapat diikutsertakan dalam uji reliabilitas.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama. Pengujian *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing angket variabel. Apabila nilai *Cronbach Alpha* semakin mendekati 1, mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsistensi internal reliabilitasnya. Adapun secara ringkas hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	RuleOf Thumb	Interpretasi
Kepuasan Kerja	0,947	0,60	Reliabel
Disiplin	0,874	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,976	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,960	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah

Pernyataan dinyatakan reliabel (handal) jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari *Alpha* batas yang di isyaratkan yaitu 0,60. Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari *Alpha* batas yang di isyaratkan yaitu 0,60. Dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel serta dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (kepuasan kerja, disiplin dan komitmen organisasional) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Dari hasil analisis tersebut, diperoleh persamaan regresi bergandanya, yaitu :

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.223	.275		4.444	.000
KEPUASAN KERJA	.271	.071	.414	3.800	.000
DISIPLIN	.431	.094	.355	4.597	.000
KOMITMEN ORGANISASIONAL	.128	.044	.221	2.901	.005

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer diolah

$$Y = 1,223 + 0,271X_1 + 0,431X_2 + 0,128X_3$$

Penjelasan koefisien nilai-nilai pada persamaan tersebut diatas adalah:

- a. Angka 1,223 merupakan konstanta, dimana jika tidak ada variabel  $X_1$  (kepuasan kerja),  $X_2$  (disiplin) dan  $X_3$  (komitmen organisasi) bernilai nol (0), maka produktivitas pegawai sebesar 1,223.
- b. Koefisien nilai kepuasan kerja ( $X_1$ ) adalah 0,271, artinya jika  $X_1$  naik sebesar 1 (satu) satuan, maka akan menyebabkan kenaikan Y sebesar 0,271 bila  $X_2$  (disiplin) dan  $X_3$  (komitmen organisasi) dianggap tetap.
- c. Koefisien nilai kompensasi ( $X_2$ ) adalah 0,431, artinya jika  $X_2$  naik sebesar 1 (satu) satuan, maka akan menyebabkan kenaikan Y sebesar 0,431 bila  $X_1$  (kepuasan kerja) dan  $X_3$  (komitmen organisasi) dianggap tetap.
- d. Koefisien nilai komitmen organisasi ( $X_3$ ) adalah 0,128, artinya jika  $X_3$  naik sebesar 1 (satu) satuan, maka akan menyebabkan kenaikan Y sebesar 0,128 bila  $X_1$  (kepuasan kerja) dan  $X_2$  (disiplin) dianggap tetap.

### Uji Hipotesis

#### a. Uji-t

Nilai t-tes digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen (kepuasan kerja, disiplin dan komitmen organisasional) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara individual.

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak adalah dengan melihat tingkat signifikan Uji-t terhadap besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

#### a. Pengujian variabel kepuasan kerja ( $X_1$ )

##### 1) Menentukan $H_0$ dan $H_a$

$H_0 : \beta = 0$  Kepuasan kerja bukan merupakan penduga atau parameter yang baik terhadap kinerja pegawai

$H_a : \beta > 0$  Kepuasan kerja merupakan penduga atau parameter yang baik terhadap kinerja pegawai

##### 2) Nilai kritis

Tingkat signifikan yang digunakan ( $\alpha$ ) 0,05 dengan uji dua sisi, dan Degree of Freedom (DF) = 96. Besarnya nilai t-tabel adalah :  $t(0,025;96) = 1,985$  (lampiran t-tabel).

$H_0$  diterima apabila t-hitung < t-tabel

$H_0$  ditolak apabila t-hitung > t-tabel

##### 3) Nilai hitung = 3,800

Tabel 4 Hasil Uji T Variabel Kepuasan Kerja

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.223	.275		4.444	.000
	<b>KEPUASAN KERJA</b>	.271	.071	.414	<b>3.800</b>	<b>.000</b>
	DISIPLIN	.431	.094	.355	4.597	.000
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	.128	.044	.221	2.901	.005

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Primer diolah

4) Kesimpulan

Karena nilai t-hitung > dari nilai t-tabel atau  $3,800 > 1,985$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel kepuasan kerja merupakan penduga atau parameter yang baik terhadap kinerja pegawai. Secara kualitatif dapat dijelaskan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai pada PT. Garuda Indonesia Bandara Internasional Soekarno-Hatta ditentukan oleh kepuasan kerja pegawai. Jika kepuasan kerja pegawai menurun, maka dapat dipastikan terjadinya penurunan kinerja pegawai.

b. Pengujian variabel disiplin ( $X_2$ )

1) Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$

$H_0 : \beta = 0$  Disiplin bukan merupakan penduga atau parameter yang baik terhadap kinerja pegawai

$H_a : \beta > 0$  Disiplin merupakan penduga atau parameter yang baik terhadap kinerja pegawai

2) Nilai kritis

Tingkat signifikan yang digunakan ( $\alpha$ ) 0,05 dengan uji dua sisi, dan Degree of Freedom (DF) = 96 (lampiran output regresi). Besarnya nilai t-tabel adalah:  $t(0,025;96) = 1,985$  (lampiran t-tabel).

$H_0$  diterima apabila t-hitung < t-tabel

$H_0$  ditolak apabila t-hitung > t-tabel

3) Nilai hitung = 4,597

Tabel 5 Hasil Uji T Variabel Disiplin

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.223	.275		4.444	.000
	KEPUASAN KERJA	.271	.071	.414	3.800	.000
	<b>DISIPLIN</b>	<b>.431</b>	<b>.094</b>	<b>.355</b>	<b>4.597</b>	<b>.000</b>
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	.128	.044	.221	2.901	.005

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Primer diolah

## 4) Kesimpulan

Karena nilai t-hitung > dari nilai t-tabel atau  $4,597 > 1,985$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel disiplin merupakan penduga atau parameter yang baik terhadap kinerja pegawai. Secara kualitatif dapat dijelaskan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai pada PT. Gapura Angkasa Bandara Internasional Soekarno-Hatta ditentukan oleh disiplin pegawai. Jika disiplin pegawai menurun, maka dapat dipastikan terjadinya penurunan kinerja pegawai.

c. Pengujian variabel komitmen organisasional ( $X_3$ )1) Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$ 

$H_0 : \beta = 0$  Komitmen organisasional bukan merupakan penduga atau parameter yang baik terhadap kinerja pegawai

$H_a : \beta > 0$  Komitmen organisasional merupakan penduga atau parameter yang baik terhadap kinerja pegawai

## 2) Nilai kritis

Tingkat signifikan yang digunakan ( $\alpha$ ) 0,05 dengan uji dua sisi, dan Degree of Freedom (DF) = 96. Besarnya nilai t-tabel adalah :  $t(0,025;96) = 1,985$  (lampiran t-tabel).

$H_0$  diterima apabila t-hitung < t-tabel

$H_0$  ditolak apabila t-hitung > t-tabel

## 3) Nilai hitung = 2,901

Tabel 6 Hasil Uji T Variabel Komitmen Organisasional

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.223	.275		4.444	.000	
KEPUASAN KERJA	.271	.071	.414	3.800	.000	
DISIPLIN	.431	.094	.355	4.597	.000	
KOMITMEN ORGANISASIONAL	.128	.044	.221	2.901	.005	

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Primer diolah

## 4) Kesimpulan

Karena nilai t-hitung > dari nilai t-tabel atau  $2,901 > 1,985$  dengan tingkat signifikan  $0,005 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti koefisien regresi linier berganda variabel komitmen organisasional terhadap kinerja adalah signifikan. Secara kualitatif dapat dijelaskan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai pada PT. Gapura Angkasa Bandara Internasional Soekarno-Hatta ditentukan oleh komitmen organisasional pegawai. Jika komitmen organisasional pegawai menurun, maka dapat dipastikan terjadinya penurunan kinerja pegawai.

## b. Uji-F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen (kepuasan kerja, disiplin dan komitmen organisasional) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja pegawai), adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.348	3	7.783	373.735	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.999	96	.021		
	Total	25.348	99			

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASIONAL, DISIPLIN, KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Primer diolah

### 1) Kesimpulan

Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $373,735 > 3,0262$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel independen (kepuasan kerja, disiplin dan komitmen organisasional) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

### c. Variabel Penduga atau Parameter yang Lebih Baik

Untuk mengetahui variabel yang lebih baik terhadap kinerja pegawai PT. Gapura Angkasa Bandara Internasional Soekarno-Hatta, dapat dilihat dari hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang lebih baik terhadap kinerja pegawai pada PT. Gapura Angkasa Bandara Internasional Soekarno-Hatta yaitu sebesar 0,431, karena setiap pegawai yang bekerja dengan disiplin akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan demikian secara langsung akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Dari hasil analisis data dengan bantuan komputer program SPSS, diperoleh nilai koefisien korelasi ganda R sebesar 0,960. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja, disiplin dan komitmen organisasional dengan kinerja pegawai pada PT. Gapura Angkasa Bandara Internasional Soekarno-Hatta. Artinya apabila kepuasan kerja pegawai tinggi, disiplin dan komitmen organisasional pegawai tinggi, maka dapat dipastikan kinerja pegawai juga tinggi. Dari hasil koefisien korelasi ganda tersebut, kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  menunjukkan besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1. Apabila  $R^2$  mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai  $R^2$  mendekati 0, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil uji memperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,922. Nilai  $R^2$  menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel kepuasan kerja, disiplin dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai sebesar 92,2%, sedangkan sisanya ( $100\% - 92,2\%$ ) 7,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai  $a = 1,223$ ,  $b_1 = 0,271$ ,  $b_2 = 0,431$ , dan  $b_3 = 0,128$ . Ini artinya jika pada PT. Gapura Angkasa Bandara Internasional Soekarno-Hatta tidak terdapat variabel independen (kepuasan kerja, disiplin, komitmen organisasional) yang tidak diteliti, maka besarnya kinerja pegawai perusahaan tersebut adalah sebesar 1,223, akan tetapi jika pada perusahaan tersebut terdapat kepuasan kerja, disiplin, komitmen organisasional yang diteliti atau diterapkan di perusahaan tersebut, maka besarnya kinerja pegawai pada masing-masing variabel di gapura angkasa tersebut adalah sebesar 0,271, 0,431 dan 0,128.

Dari hasil uji t diketahui t- hitung variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,800, disiplin sebesar 4,597 dan komitmen organisasional sebesar 2,901 pada taraf *signifikan* sebesar 0,000 dengan nilai t-tabel sebesar 1,985, maka dengan demikian t- hitung > t- tabel dan

$sig$   $0,000 < 0,005$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian secara parsial semuanya dapat diterima pada PT. Gapura Angkasa Bandara Internasional Soekarno-Hatta. Variabel disiplin ( $X_2$ ) merupakan variabel penduga/ parameter yang baik terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Ini disebabkan disiplin yang diterapkan pada PT. Gapura Angkasa Bandara Internasional Soekarno-Hatta telah sesuai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel independen ( $X$ ) secara menyeluruh mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Karena nilai  $F$ - hitung  $>$   $F$ - tabel. Untuk itu pihak PT. Gapura Angkasa Bandara Internasional Soekarno-Hatta untuk mempertimbangkan variabel independen (kepuasan kerja, disiplin, komitmen organisasional) dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, terutama menjaga dan meningkatkan kualitas disiplin pada pegawai mengingat variabel tersebut adalah variabel yang paling dominan, misalnya dengan melakukan pengawasan yang lebih maksimal, promosi jabatan, dan penyediaan kesempatan untuk berlibur secara gratis kepada pegawai-pegawai yang memiliki kinerja yang baik, sehingga pegawai menjadi lebih ermotivasi lagi dalam bekerja.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,271, disiplin ( $X_2$ ) sebesar 0,431, dan komitmen organisasional ( $X_3$ ) sebesar 0,128 mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ). Berdasarkan hasil uji F yang dilihat dari hasil uji determinasi ( $R^2$ ) dilihat dari  $R$  squard diketahui  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu sebesar  $373,735 > 3,0262$ , maka dengan demikian secara menyeluruh variabel independen (kepuasan kerja, disiplin dan komitmen organisasional) merupakan penduga atau parameter yang baik terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) pada PT.Gapura Angkasa Bndaara Internasional Soekarno Hatta. Hal ini terbukti dari hasil analisis yang telah dilakukan dimana diperoleh nilai  $F$ -hitung  $>$   $F$ -tabel atau  $373,735 > 3,0262$  pada taraf signifikansi 5%.

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi linier berganda, maka variabel yang lebih berpengaruh adalah variabel disiplin ( $X_2$ ), hal tersebut karena variabel disiplin membawa pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,271 dan variabel komitmen organisasional  $X_3$  sebesar 0,128 yaitu ditunjukkan dan variabel disiplin ( $X_2$ ) sebesar 0,431.

Berdasarkan kesimpulan diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi PT. Gapura Angkasa Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja, disiplin dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai yang dapat penulis sampaikan adalah:

Dengan adanya pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ), maka sebaiknya pihak gapura angkasa lebih memihak kepada sikap pegawai agar lebih meningkatkan kepuasan kerja apalagi hal tersebut menyangkut kegiatan pelayanan kepada penumpang khususnya di apron. Untuk variabel  $X_2$  (disiplin) bagi pegawai yang tidak disiplin perlu diberikan sanksi hal tesebut diberlakukan agar kedisiplinan tetap terjaga dan sanksi perlu ditegaskan. Untuk komitmen organisasional ( $X_3$ ) maka pihak gapura angkasa harus mampu mempertahankan serta meningkatkan agar dapat mengurangi perputaran tenaga kerja sehingga perusahaan lebih maju.

Secara menyeluruh variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) dan komitmen organisasional ( $X_3$ ) perlu dipertahankan dan jika memungkinkan untuk ditingkatkan lagi, agar kinerja pegawai lebih meningkat. Variabel disiplin ( $X_2$ ) lebih berpengaruh, maka pihak gapura angkasa selalu mengutamakan disiplin bagi pegawainya dalam bekerja karena merupakan suatu standar atau prosedur dalam menangani penumpang maupun pesawat dilapangan. Dengan mengutamakan disiplin maka akan timbul semangat dan kepuasan pegawai dimana

semua pegawai dapat merasakan manfaat dari kedisiplinan yang telah terjaga selama ini dan dapat menjaga kelancaran semua aktifitas diperusahaan Gapura Angkasa.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amirullah dan Haris Budiyono, (2004), *Pengantar Manajemen*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Allen dan Mayer,( 1993), *Motivation and Work Behavior*, Accademic Press, NewYork.
- Asri Marwan dan Kusmono Gugup, (2002), *Manajemen Lanjutan*, Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, Jakarta.
- A. Tjandra, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Bumi Aksara.
- Amirullah dan Haris, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo.
- Adikusoema, (1994), *Pengantar Manajemen*,Edisi Pertama, Kencana, Jakarta.
- As'ad, 2004, *Psikologi Industri* , Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Bawono,Anton 2006, *Multivariate Analisis Dengan SPSS*, Cetakan pertama, STAIN Salatiga Press, Salatiga.
- Djarwanto, PS dan Subagyo, Pangestu, 2000. *Statistik Induktif*, Edisi 4, Yogyakarta : BPFE.
- Diky, Yakobus, 2009, *Pengaruh Kepuasan Kerja Komitmen Organisasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Hidup Arthagraha Muntilan*, UPN Veteran, Yogyakarta.
- Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, (2008), *Pengantar Manajemen*,Edisi Pertama, Kencana, Jakarta.
- \_\_\_\_\_ , *Ground handling*, ( tata Operasi darat ) PT. Gamedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Eva kris, (2009), *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Salemba Empat, Jakarta.
- Faustino, (1995), *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Griffin, Ricky, (2004), *Manajemen*, Edisi 7, Erlangga, Jakarta.
- Garuda Indonesia, 2006, *Load Control Manual, Aircraft Handling Manual*, Gapura Angkasa
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo.
- Hasibuan ,S.P, Malayu.(2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Bumi Aksara.
- M. Manullang dan Marihot Manullang(2004) *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Mangkuprawira, sjafri. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Ke Dua Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Nawawi, Hadari (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada Universiti Press.
- Rivai, Veithzal. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*, Raja Gravindo Persada,Jakarta.
- Robbins, P.Stephen, 2002, *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- \_\_\_\_\_ , (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Raja Gravindo Persada, Jakarta
- Siagian, Sondang P. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara.
- Simamora, Henry.(1997), *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE

- Suharsimi Arikunto, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineke Cipta.
- Soehardi Sigit, 2003. *Pengantar Metode Penelitian : Sosial-Bisnis-Manajemen, Cetakan Ketiga*. Yogyakarta : BPFE UST.
- Sudjana, 2002, *Teknik Analisis Regresi Dan Korelasi*, Tarsito, Bandung.
- Sugiyono, 2007, *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_ , 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_ , *Standard Operating Prosedure ( SOP )*, 1999 PT. Gapura Angkasa Cabang Bandar Udara Soekarno Hatta, Jakarta
- \_\_\_\_\_ , *Standard Operating Prosedure, Airport Service*, Jakarta.
- \_\_\_\_\_ , *Standard Operating Prosedure load master*, PT. Gapura Angkasa
- T. Hani Handoko,(2001) *Manjemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia edisi ke dua* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- TritonPB. (2005), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tugu.