

Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. X di Kabupaten Sleman

Rezha Fata

Program Magister Psikologi, Fakultas Psikologi
Universitas Mercu Buana Yogyakarta
e-mail : rezhafata@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the effects of organizational support to employees work discipline, (2) the effects of self-control on employees work discipline, (3) the effects of organizational support and self-control to employees work discipline at PT. X.

This research uses quantitative methods. Sample in this study were 60 employees, who were determined using the product moment. Measuring instruments used organizational support scale, self-control scale, and work discipline scale. Analysis technique for testing the hypothesis uses multiple regression techniques.

The results showed that: (1) there was a significant influence between organizational support on employee work discipline at PT. X as evidenced by a significance value of 0.001 ($p < 0.05$), (2) there is a significant influence between self-control on employee work discipline at PT. X as evidenced by the significance value of 0.000 ($p < 0.05$), (3) the simultaneous and significant influence between organizational support and self-control on employee work discipline at PT. X as evidenced by the F value of 22.941 with a significance of 0.000 ($p < 0.05$).

Keywords: Organizational support, Self-Control, Work Discipline.

PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan karyawan dalam sebuah organisasi adalah sangat penting dan sangat menentukan. Karyawan adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi (Sugiharjo, 2016). Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja organisasi menuju kearah profesionalisme, dan menunjang terciptanya organisasi yang baik, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran karyawan yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional di seluruh bidang tugas atau devisi organisasi secara terpadu.

Salah satu kekuatan sumber daya manusia yang berkualitas adalah disiplin kerja, karena disiplin kerja mempunyai dampak yang kuat bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Kedisiplinan bukan hanya indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan (Nitisemito, 2006). Disiplin kerja merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyusunan diri secara sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan dan tingkah laku (Moekijat, 2010).

Menurut Satrohadiwiryono (2012), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-

sanksinya apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja juga merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2009). Menurut Rivai (2011), disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk (Sutrisno, 2014).

Menurut Undang Undang Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai waktu kerja pekerja tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), khususnya Pasal 77 s/d Pasal 85 UUK. Pasal 77 ayat (1) UUK mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan waktu kerja. Ketentuan waktu kerja ini telah diatur oleh pemerintah yaitu: (a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; (b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Penyebab timbulnya ketidakdisiplinan karyawan dalam perusahaan, dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Steers dkk (dalam Suharsih, 2001), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu (1) faktor dari dalam individu meliputi: kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik serta kepuasan kerja. Faktor kepribadian juga akan berpengaruh pada persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan atasan, bagaimana atasan memperlakukan karyawannya akan dinilai secara langsung oleh karyawan.

Faktor dalam diri juga bisa berupa kontrol diri, yang berfungsi untuk menyusun, mengatur dan mengarahkan bentuk perilaku ke arah konsekuensi positif; (2) faktor dari luar individu meliputi kepemimpinan, dimana keteladanan pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dan memberi efek yang positif dalam menegakkan disiplin. Faktor dari luar diri juga bisa berupa dukungan organisasi, yang berfungsi untuk menghargai peningkatan kinerja, kontribusi dan kepedulian tentang kesejahteraan karyawan.

Disiplin kerja yang dimiliki karyawan dalam sebuah organisasi, tidak terlepas dari dukungan organisasi. Menurut Eisenberger (2002), dukungan organisasi merupakan kesiapan organisasi dalam menghargai peningkatan kinerja, dan mengembangkan keyakinan karyawan secara global bahwa sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian tentang kesejahteraan karyawan.

Menurut Eisenberger (2002), dukungan organisasi merupakan kesiapan organisasi dalam menghargai peningkatan kinerja, dan mengembangkan keyakinan karyawan secara global bahwa sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian tentang kesejahteraan karyawan. Dukungan organisasi merujuk pada keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Foley, Ngo & Lui, dalam Haekal, 2016).

Kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dapat berupa penghargaan. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap memberikan keuntungan bagi karyawan, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan akses-akses informasi, serta bentuk-bentuk bantuan lain yang dibutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif. Terdapatnya norma timbal balik ini

menyebabkan karyawan dan organisasi harus saling memperhatikan tujuan-tujuan yang ada dalam hubungan kerja tersebut (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Menurut Hurlock (2012) kontrol diri (self-control) merupakan cara individu mengendalikan emosi serta dorongan-dorongan dari dalam diri. Menurut Messina & Messina (dalam Gunarsa, 2009) menyatakan bahwa kontrol diri adalah seperangkat tingkah laku yang berfokus pada keberhasilan mengubah diri pribadi, keberhasilan menangkalkan pengrusakan diri (self destruction), perasaan mampu pada diri sendiri, perasaan mandiri (autonomy) atau bebas dari pengaruh orang lain, kebebasan menentukan tujuan, kemampuan untuk memisahkan perasaan dan pikiran rasional, serta seperangkat tingkah laku yang berfokus pada tanggung jawab atas diri pribadi.

Ray (2011) mengatakan secara umum kontrol diri yang rendah mengacu pada ketidakmampuan individu menahan diri dalam melakukan sesuatu serta tidak memedulikan konsekuensi jangka panjang. Sebaliknya, individu dengan kontrol diri yang tinggi dapat menahan diri dari hal-hal yang berbahaya dengan mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang. Kontrol diri memiliki kapasitas besar dalam memberikan perubahan positif pada kehidupan seseorang (dalam Tangney dkk, 2004). Kontrol diri yang baik dan stabil bagi karyawan, hendaknya harus ada dukungan organisasi yang baik juga, karena dukungan organisasi dapat juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada karyawan.

Berdasarkan uraian variabel-variabel diatas, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi dan control diri dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan di perusahaan, khususnya di PT. X. Apabila disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan maka produktivitas perusahaan mampu ditingkatkan. Dukungan organisasi dan control diri dari karyawan sangat mempengaruhi terciptanya disiplin kerja dari seluruh karyawan di perusahaan. Maka dari itu, pengawasan dari para atasan sangat diharapkan ketika mempraktekkan sikap disiplin pada karyawan, sehingga target dari perusahaan dapat tercapai.

Tujuan penelitian ini yaitu “untuk mengetahui pengaruh antara dukungan organisasi dan kontrol diri terhadap disiplin kerja karyawan di PT. X”.

Disiplin Kerja Karyawan

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Satrohadiwiryono, 2012). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2009). Rivai (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Davis dan Werther (dalam Supriyadi, 2017) mengemukakan bahwa “discipline is management action to eforce organization standards”, pengertian disiplin kerja dapat diinterpretasikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk (Sutrisno, 2009).

Menurut Saydam (2006) kedisiplinan kerja adalah perilaku seorang karyawan yang berbentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, tulus ikhlas atau bersedia untuk mematuhi dan melaksanakan semua peraturan dan kebijaksanaan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kedisiplinan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya suatu tujuan dalam perusahaan, karena tanpa adanya disiplin yang baik maka sulit bagi suatu perusahaan mewujudkan tujuan yang maksimal.

Menurut Rivai (2011) aspek disiplin kerja dibagi menjadi lima bagian, antara lain:

1. Kehadiran
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja
Karyawan yang taat pada peraturan kerja, maka tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja
Hal ini bisa dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Kewaspadaan
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Etika Kerja
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Dukungan Organisasi

Menurut Rosen (2006) dukungan organisasi merupakan pandangan karyawan tentang karir yang dilihat dari organisasi tempat kerja dan hubungan antar individu dalam organisasi. Dukungan organisasi merupakan kesiapan organisasi dalam menghargai peningkatan kinerja, dan mengembangkan keyakinan karyawan secara global bahwa sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian tentang kesejahteraan mereka (Eisenberger, 2002). Dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi. Keyakinan ini dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya supervisor), dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan.

Adapun menurut Rhoades (dalam Mujiasih, 2015) mengatakan bahwa dukungan organisasi adalah keyakinan seseorang bahwa organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) membagi aspek dukungan organisasi menjadi tiga bagian, antara lain :

1. Keadilan
Keadilan prosedural yang menyangkut masalah keadilan mengenai cara yang seharusnya digunakan untuk mendistribusikan sumber-sumber daya yang ada dalam organisasi. Terjadinya keadilan yang berulang-ulang dalam membuat keputusan mengenai distribusi sumber daya akan memiliki pengaruh yang kuat terhadap dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yang ditunjukkan dengan adanya perhatian pada kesejahteraan karyawan.

2. Dukungan Atasan

Tindakan atasan sebagai wakil organisasi bertanggung jawab untuk mengatur dan menilai kinerja bawahan, maka para karyawan memandang tindakan-tindakan atasan yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan sebagai perwujudan dari dukungan organisasi.

3. Imbalan-imbalan dari Organisasi. Imbalan-imbalan berupa penghargaan, gaji, dan promosi, membantu mengomunikasikan suatu penilaian positif dari kontribusi karyawan yang selanjutnya juga akan menyumbang pada peningkatan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan. Selain itu, adanya keamanan kerja yang memiliki arti bahwa terdapatnya kepastian bahwa organisasi akan tetap mempertahankan keanggotaan karyawan di masa depan dan hal ini diharapkan akan menyebabkan tingginya dukungan organisasi yang dirasakan karyawan.

Kontrol Diri

Menurut Goldfried dan Marbaum (dalam Zulkarnain, 2002) mengatakan bahwa kontrol diri merupakan suatu kemampuan untuk menyusun, mengatur dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa individu ke arah konsekuensi positif. Selain itu kontrol diri juga menggambarkan keputusan individu melalui pertimbangan kognitif untuk menyatakan perilaku yang telah disusun untuk meningkatkan hasil dan tujuan tertentu seperti yang diinginkan (Lazarus dalam Zulkarnain, 2002).

Messina & Messina (dalam Gunarsa, 2009) menyatakan bahwa kontrol diri adalah tingkah laku yang berfokus pada keberhasilan mengubah diri pribadi, keberhasilan menangkal pengrusakan diri (self destruction), perasaan mampu pada diri sendiri, perasaan mandiri (autonomy) atau bebas dari pengaruh orang lain, kebebasan menentukan tujuan, kemampuan untuk memisahkan perasaan dan pikiran rasional, serta tingkah laku yang berfokus pada tanggung jawab atas diri pribadi.

Aspek kontrol diri menurut Averil, dibagi menjadi tiga bagian, yaitu (1) aspek kemampuan mengontrol perilaku (behavioral control): kemampuan mengontrol pelaksanaan (regulated administration), dan kemampuan mengontrol stimulus (stimulus modifiability); (2) aspek kontrol kognitif (cognitive control): kemampuan memperoleh informasi (information gain), dan kemampuan penilaian (appraisal); (3) kemampuan mengontrol keputusan (decisional control): menentukan pilihan dan kebebasan dalam bertindak.

METODE

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. X berjumlah 60 orang.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan pengambilan data awal yang dilakukan pada bagian marketing pemasaran pada tanggal 9 Desember 2017 di PT. X yang terletak di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta, didapat data bahwa PT. X memiliki karyawan berjumlah 60 orang, yang terdiri dari divisi perencanaan, pemasaran, periklanan, dan operasional. Pelaksanaan kegiatan perbulan, terdapat banyaknya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja seperti absensi kehadiran, terlambat datang ke kantor, mangkir, meninggalkan kantor pada jam kerja, pulang lebih awal, menunda pekerjaan hingga tidak menyelesaikannya dengan tepat waktu, dalam bekerja bermalasan-malasan atau banyaknya menggunakan waktu untuk

mengobrol dengan rekan kerja, dan banyaknya menggunakan waktu istirahat daripada bekerja.

Data di atas diperkuat dengan hasil observasi dan wawancara penelitian pada salah seorang karyawan pada tanggal 9 Desember 2017 di tempat kerja, yaitu PT. X. Peneliti menemukan karyawan yang sedang mengobrol dengan rekan kerja di waktu jam kerja. Sewaktu peneliti menyapa, subjek langsung merespon dengan hangat. Pada saat ditanya tentang aturan kerja di PT. X, subjek menjawab bahwa penyelesaian pekerjaan di PT. X agak terbilang santai, dan tidak ada penegasan terhadap peraturan, sehingga para karyawan lebih terlihat santai dalam menyelesaikan tugas perusahaan yang telah diberikan.

Berdasarkan data awal tersebut dapat disimpulkan bahwa di PT. X terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, seperti absensi kehadiran, terlambat datang ke kantor, mangkir, meninggalkan kantor pada jam kerja, pulang lebih awal, menunda pekerjaan hingga tidak menyelesaikannya dengan tepat waktu, dalam bekerja bermalas-malasan seperti banyaknya menggunakan waktu untuk mengobrol dengan rekan kerja, pengerjaan tugas telat yang ditunda-tunda untuk diselesaikan, banyaknya menggunakan waktu istirahat daripada bekerja.

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 30 November 2018 sampai dengan 10 Desember 2018 bertempat di PT. X dengan jumlah 60 orang. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa variabel dukungan organisasi dan kontrol diri secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, yang dibuktikan dari nilai F sebesar 22,941 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Artinya dukungan organisasi dan kontrol diri secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. X Yogyakarta.

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu; secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan organisasi dan kontrol diri terhadap disiplin kerja karyawan di PT. X. Hal tersebut dibuktikan dari hasil analisis regresi berganda dengan nilai R^2 sebesar 0,446 sedangkan kontribusi sumbangan efektif secara simultan variabel dukungan organisasi dan kontrol diri terhadap variabel disiplin kerja sebesar 44,6% sedangkan 55,4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Artinya apabila dukungan organisasi dan kontrol diri tinggi maka disiplin kerja karyawan di PT. X tinggi. Sebaliknya, apabila dukungan organisasi dan kontrol diri rendah maka disiplin kerja karyawan di PT. X rendah.

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Proses tersebut dapat efektif, apabila pemimpin memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan membuat suatu komitmen peraturan dalam organisasi atau perusahaan (Satrohadiwiryono, 2012). Penegakan disiplin karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, sebab dengan kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (Inbar et al., 2018). Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Apabila kurangnya pengetahuan dan pemahaman karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, maka akan dapat menimbulkan tindakan indisipliner (Inbar et al., 2018).

DAFTAR PUSTAKA

- Amalini, H.F, Musadieq, M & Afrianty, T.W. (2016). Pengaruh Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Strudi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54 (1), 68-77.
- Andriyani, T & Noor, H. (2015). Hubungan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Karyawan bagian Iklan PT. X Bandung. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3 (2), 2460-6448.
- Ardilasari, N & Firmanto, A. (2017). Hubungan Self-Control dan Perilaku Cyberloafing pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5 (1), 2301-8267.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baranik, E.L., Roling, A.E & Aby, T.L. (2010) Why Does Mentoring Work? The Role Organizational Culture. *Journal Public Administration Quarterly*, Vol. 17 (1), 112-121.
- Boedowi, S. (2014). Pendidikan Karakter Siswa Melalui Pendekatan Behavioral Model Operant Conditioning. *Jurnal Tarbawi*, 2 (2), 99-107.
- Calhoun, J,F & Acocella. (1990). *Psychology of Adjustment and Human Relationship*. New York: McGraw Hill, Inc.
- Eisenberger, R, dkk. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organization Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3): **565-573**.
- Fairbrother, K & James, W. (2003). Workplaces Dimensions, Stressand Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 18(1): **8-21**.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Andi Offset.
- Ghufron, N.M., & Risnawati, R. (2010). *Teori Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruz Media.
- Ghunarsa, S.D. (2009). *Dari Anak Sampai Usia Lanjut: Bunga Rampai Psikologi Perkembangan*. Jakarta : PT. BPK Gunung Mulia.
- Haekal, F. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Karya Lestari Samarinda. *Jurnal Psikoborneo*, 4 (2) : 384-395.
- Harahap, A.K. (2011). Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Tesis*. Medan: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik USU.
- Hasibuan, M.S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ke-12. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Helmi, A.F. (1996). Disiplin kerja. *Buletin Psikologi*, 2, 32-42. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.
- Hildasar, E. (2014). Kedisiplinan Kerja Ditinjau dari Kecerdasan Emosi dan Persepsi terhadap Kompensasi Pegawai Negeri Sipil. *Tesis*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Hurlock, E. (2012). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta : PT. Erlangga.
- Inbar, N. R. D., Astuti, E. S., Sulisty, M. C. W. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja karyawan: studi pada karyawan pdam kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 58(2), pp. 84-92.
- Mathis & Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Salemba Empat.
- Mils, T.S & Rosiana, D. (2015). Hubungan antara Self-Control dan Flow pada Santri Tahfidz Qur'an X Bandung. *Jurnal Prosiding Psikologi*, 1 (2), 2460-6448.
- Moekijat. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mujasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organization Support*) dengan Ketertarikan Karyawan (*Employee Engagement*). *Journal Psikologi UNIDIP*, 14 (1), 40-51.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja*. Jakarta : Kencana.
- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen personalia*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, S.A. (2011). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nofriansyah, F. (2016). Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Indonesia Eximbank. *Jurnal Psikologi*, 2 (1), 1-9. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Ramdhani, G.F & Sawitri, D.R. (2017). Hubungan antara Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. X di Bogor. *Jurnal Empati*, 6 (1), 199-205.
- Ray, J.V. (2011). *Developmental Trajection of Self-Control: Assessing the Stability Hypothesis*. University of South Florida, South Florida.
- Rhoades, L & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): **698-714**.
- Rivai, V & Ella, J.S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riwidikdo, H. (2013). *Statistik Kesehatan Belajar Mudah Teknik Analisis Data dalam Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Pers.
- Robbins, S.P & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robinson, J.P., Shaver, P. R., & Wrightsman, L.S.(1991). *Measure Of Personality And Social Psychological Attitude*. California : acadmic Press Inc.
- Rosen, C.C., Levy, P.E., & Hall, R.J. (2011). Placing Perception of Politics in the context of the feedback Environment, Employe Attitude and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(1): 211-220.
- Sambung, R. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB-I dan OCB-O dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabe Moderating. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5 (2), 14411-1799.
- Santoso, B.P & Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Saydam, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitati, dan R dan D*. Bandung : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Steers, R.M. & Porter, L.W. (2003). *Motivation and Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.