

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kedisiplinan Dan *Person Organization Fit*
Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Dan Karyawan Di SMK RISTEK
Rowokele

Achmad Faozi

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa. achmadfaozi0@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, kedisiplinan, dan *person organization fit* secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pada guru dan karyawan di SMK RISTEK Rowokele. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS 26 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru dan karyawan di SMK RISTEK Rowokele, kedisiplinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru dan karyawan di SMK RISTEK Rowokele, *person organization fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru dan karyawan di SMK RISTEK Rowokele, dan kepemimpinan transformasional; kedisiplinan; dan *person organization fit* secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru dan karyawan di SMK RISTEK Rowokele.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kedisiplinan, *Person Organization Fit*, Kepuasan Kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of transformational leadership, discipline, and person organization fit partially and simultaneously on job satisfaction for teachers and employees at SMK RISTEK Rowokele. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique with a total sample of 35 people. The data analysis method used is the classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination using the SPSS 26 for Windows program. The results of this study indicate that transformational leadership affects job satisfaction for teachers and employees at RISTEK Rowokele Vocational School, discipline affects job satisfaction for teachers and employees at RISTEK Rowokele Vocational School, person organization fit affects job satisfaction for teachers and employees at RISTEK Rowokele Vocational School, and transformational leadership; discipline; and person organization fit partially and simultaneously affect the job satisfaction of teachers and employees at SMK RISTEK Rowokele.

Keywords: Transformational Leadership, Discipline, Person Organization Fit, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020 Indonesia kedatangan wabah virus yang berasal dari Wuhan, Cina bernama Corona Virus Disease atau Covid-19. Virus ini menimbulkan banyak masalah dalam kehidupan masyarakat Indonesia di berbagai bidang. Pada masa pandemi Covid-19 pihak sekolah melakukan berbagai cara agar pembelajaran tetap berlangsung dengan baik. Cara yang dilaksanakan oleh sekolah adalah menerapkan pembelajaran *online* ataupun pembelajaran *offline* terbatas. Termasuk upaya yang dilakukan sekolah untuk mencerdaskan peserta didiknya (Khasanah, 2020). Setelah lebih dari satu tahun sekolah *online* ternyata menimbulkan dampak negatif. Maka dari itu Kemendikbud mengeluarkan kebijakan mengenai

pembelajaran tatap muka akan tetapi dengan jam pelajaran yang dibatasi. Selain vaksinasi dalam penyelenggaraan PTM yang harus diperhatikan adalah keselamatan, keamanan dan kesehatan warga sekolah, dimulai dari sebelum berangkat, dalam perjalanan, selama pembelajaran hingga dalam perjalanan pulang. Salah satu sekolah yang turut menerapkan program tersebut adalah SMK RISTEK Rowokele. Sebagai lembaga pendidikan, SMK RISTEK Rowokele tanggap dengan perkembangan teknologi. Dengan dukungan SDM yang dimiliki sekolah, SMK RISTEK siap untuk berkompetisi dengan sekolah lain dalam pelayanan informasi publik. Teknologi Informasi Web khususnya, menjadi sarana bagi SMK RISTEK Rowokele untuk memberi pelayanan informasi secara cepat, jelas, dan akuntabel. Guru adalah

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kedisiplinan Dan *Person Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Dan Karyawan Di SMK RISTEK Rowokele

salah satu komponen penting dalam suatu sistem pendidikan, maka peran tugas dan tanggung jawab guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Setiap karyawan maupun guru mempunyai kebutuhan dan harapan-harapan tertentu, hal ini harus menjadi perhatian untuk sekolah. Agar kepuasan kerja yang dirasakan guru dan karyawan tinggi, sekolah harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan dan guru untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal (Kunartinah, 2012).

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya, mengenai aspek-aspek kepuasan kerja termasuk upah, kondisi kerja, keamanan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan dan peluang karyawan untuk lebih maju (Yahyagil, 2015). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan dan memiliki perasaan-perasaan yang positif tentang pekerjaan tersebut, sementara orang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif dari pekerjaan tersebut.

Kepemimpinan transformasional yang menginspirasi para guru untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional meliputi empat karakteristik yakni: *idealized influence (attributed or behavioral)*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration*. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan bersama, yang menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikutnya.

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana didalamnya orang-orang mengalami perubahan baik emosi, nilai, etika, standar maupun tujuan mereka. Berdasarkan penelitian sebelumnya penelitian yang dilakukan oleh Mohammad et al. (2011), membuktikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kelima dimensi gaya kepemimpinan transformasional dan dua dimensi kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mohammad et al. (2011), berhasil membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang mampu meningkatkan hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, dan juga mampu untuk menciptakan level kepuasan kerja yang lebih tinggi dari karyawan. Kepuasan kerja menerapkan adanya lingkungan kerja yang emosional, senang dan cinta pekerjaannya. Lingkungan kerja ini tercermin dalam etos kerja, prestasi kerja dan kedisiplinan. Kedisiplinan adalah ketaatan seorang

karyawan/pegawai terhadap suatu aturan atau peraturan yang berlaku di sekolah/instansi karena kesadaran atau keyakinan, dan bukan karena paksaan.

Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menta'ati norma-norma yang berlaku di sekitarnya menurut Singodimejo dalam Sianipar,(2017). Kedisiplinan juga bisa diartikan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut hal ini dikemukakan oleh Siagian dalam (Watimah, Ningsih, & Rokhmawati, 2017). Penjelasan kedisiplinan di atas menjadi sangat relevan ketika di terapkan dalam organisasi disuatu sekolah. Tingkat kedisiplinan kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota di dalam sekolah ataupun organisasi. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh guru dan karyawan untuk mengatur bagaimana cara bersikap dalam menjalankan aktivitas sekolah.

Di era globalisasi seperti saat ini menimbulkan persaingan yang ketat diantara sekolah maupun organisasi, sehingga setiap sekolah atau organisasi membutuhkan keunggulan kompetitif untuk mencapai tujuannya. Joo & McLean (2006) mengatakan pada era sekarang ini suatu organisasi berlomba-lomba dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan orang-orang yang mempunyai potensi untuk menjadi pilihan dalam menghasilkan keunggulan kompetitif. Faktor dari dalam individu berupa kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik dan kepuasan kerja sedangkan untuk faktor luar individu yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, tindakan indisipliner yang diberikan, motivasi kerja ekstrinsik dan kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja akan memunculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri (*turnover*) atau perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antar karyawan dan atasan, dan juga pemogokan) sehingga menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas.

Hanich dan Hulin (1990) menyatakan bahwa *person organization fit* dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang dirasakan oleh karyawan, sehingga dapat menurunkan perilaku *turnover intention*, perilaku adiktif dan pergeseran kepemimpinan (Jutras & Mathieu, 2016). Beberapa penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa *person organization fit* berhubungan dengan reaksi terhadap pekerjaan (Kristof, 1996; Netemeyer et al, 1997).

Ketika nilai-nilai individu dan organisasi sama, maka hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja serta akan mengurangi stress kerja karyawan (Mount & Muchinsky,1978; Silverthone, 2004). Schneider (1987) menawarkan pendekatan kerangka kerja ASA (*Attraction-Selection-Attrition*) dalam menilai *person organization fit*, Schneider berpendapat bahwa individu dan organisasi saling tertarik manakala terdapat kesesuaian (*compatibility*) antara satu dengan yang lain, hal ini sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam merekrut karyawan dan juga sikap karyawan untuk memilih pekerjaan tersebut. Beberapa penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa *person organization fit* berhubungan dengan reaksi terhadap pekerjaan (Kristof, 1996; Netemeyer et al, 1997

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kedisiplinan Dan *Person Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Dan Karyawan Di SMK RISTEK Rowokele

dalam Avinash dan Prasetyo 2020). Ketika nilai-nilai individu dan organisasi sama, maka hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja dan akan mengurangi stress kerja karyawan.

KAJIAN TEORI

1. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015 : 46), kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006) adalah:

- Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- Kepuasan terhadap gaji
- Kepuasan terhadap jenjang karir
- Kepuasan terhadap atasan
- Kepuasan terhadap rekan kerja

2. Kepemimpinan Transformasional

Khuntia dan Suar (2004) menegaskan bahwa pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional memberikan pengaruhnya kepada para pengikut dengan melibatkan pengikutnya berpartisipasi dalam penentuan tujuan, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan memberikan umpan balik melalui pelatihan, pengarahan, konsultasi, bimbingan, dan pemantauan atas tugas yang diberikan.

Kepemimpinan Transformasional dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Bass & Avolio dalam Yuki (2010:304) yaitu:

- Kharisma (*Charisma*) / Pengaruh yang Ideal
- Inspirasi (*Inspiration*)
- Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*)
- Perhatian Individual (*Individualized consideration*).

3. Kedisiplinan

Siswanto (2017) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sikap menghormati, menghargai dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar aturan, tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Indikator-Indikator Kedisiplinan yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi menurut Rivai (2012) adalah :

- Kehadiran
- Ketaatan pada peraturan kerja
- Ketaatan pada standar kerja
- Tingkat kewaspadaan tinggi
- Bekerja etis.

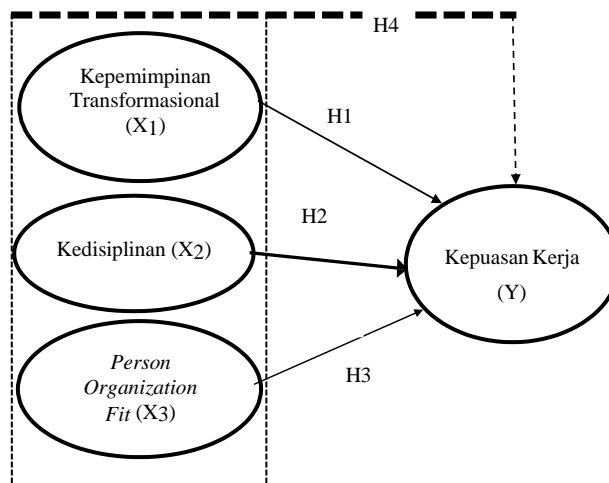
4. *Person Organization Fit*

Menurut Kristof-Brown dan Billsberry (2013) *person organization fit* merupakan kesesuaian antara orang dan organisasi yang terjadi ketika setidaknya satu pihak memberikan kebutuhan pihak lain, atau kedua pihak berbagi karakteristik mendasar yang sama. Menurut Kristof (2007), *person organization fit* didefinisikan sebagai kesesuaian antaranilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Indikator *person organization fit*

menurut Kristof (2007) adalah:

- Kesesuaian nilai (*value congruence*).
- Kesesuaian tujuan (*goal congruence*).
- Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need full fillment*).
- Kesesuaian karakteristik kultur-pribadi (*culture personality congruence*).

Model Empiris



METODE

Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian adalah kepemimpinan transformasional, kedisiplinan dan *person organization fit* terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y). Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah kepemimpinan transformasional (X1), kedisiplinan (X2) dan *person organization fit* (X3). Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan SMK RISTEK Rowokele yang berjumlah 35 orang.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah guru dan karyawan di SMK RISTEK Rowokele yang berjumlah 35 Orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dikarenakan sampel kecil kurang dari 100 dan semua populasi digunakan sebagai responden. Dalam penelitian ini jumlah sampelnya sebanyak 35 orang.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis Statistik

Alat Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas) Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Hipotesis (Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi (R²))

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kedisiplinan Dan *Person Organization Fit*
Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Dan Karyawan Di SMK RISTEK
Rowokele

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya setiap instrumen variabel pada suatu kuesioner. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Sebaliknya, suatu instrumen dinyatakan tidak valid apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Responden untuk uji validitas berjumlah 35 responden dengan derajat kebebasan $(n-2)$ atau $35 - 2 = 33$ dengan $\alpha = 0,05$ (5%) maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,3338.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

| Butir | r tabel | r hitung | Sig. | Status |
|-------|---------|----------|------|--------|
| 1. | 0,3338 | 0,845 | .000 | Valid |
| 2. | 0,3338 | 0,882 | .000 | Valid |
| 3. | 0,3338 | 0,692 | .000 | Valid |
| 4. | 0,3338 | 0,721 | .000 | Valid |
| 5. | 0,3338 | 0,584 | .000 | Valid |

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Kedisiplinan

| Butir | r tabel | r hitung | Sig. | Status |
|-------|---------|----------|------|--------|
| 1. | 0,3338 | 0,484 | .003 | Valid |
| 2. | 0,3338 | 0,673 | .000 | Valid |
| 3. | 0,3338 | 0,628 | .000 | Valid |
| 4. | 0,3338 | 0,752 | .000 | Valid |
| 5. | 0,3338 | 0,683 | .000 | Valid |
| 6. | 0,3338 | 0,394 | .019 | Valid |

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Person Organization Fit

| Butir | r tabel | r hitung | Sig. | Status |
|-------|---------|----------|------|--------|
| 1. | 0,3338 | 0,699 | .000 | Valid |
| 2. | 0,3338 | 0,659 | .000 | Valid |
| 3. | 0,3338 | 0,641 | .000 | Valid |
| 4. | 0,3338 | 0,622 | .000 | Valid |
| 5. | 0,3338 | 0,738 | .000 | Valid |

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

| Butir | r tabel | r hitung | Sig. | Status |
|-------|---------|----------|------|--------|
| 1. | 0,3338 | 0,471 | .004 | Valid |
| 2. | 0,3338 | 0,711 | .000 | Valid |
| 3. | 0,3338 | 0,650 | .000 | Valid |
| 4. | 0,3338 | 0,751 | .000 | Valid |
| 5. | 0,3338 | 0,683 | .000 | Valid |

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat

pengumpulan data. Uji reliabilitas dilakukan dengan ketentuan, jika *cronbach alpha* > 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel. Jika *cronbach alpha* < 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 5
Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Status |
|--------------------------------|----------------|----------|
| Kepemimpinan Transformasional | 0,795 | Reliabel |
| Kedisiplinan | 0,650 | Reliabel |
| <i>Person Organization Fit</i> | 0,660 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,668 | Reliabel |

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai. Uji tersebut meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai *tolerance* < 0,10 maka terjadi multikolinieritas, sebaliknya tidak terjadi multikolinieritas antara variabel apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* > 0,10.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients

| Variabel | Collinearity Statistics | |
|--------------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Kepemimpinan Transformasional | 0,610 | 1,638 |
| Kedisiplinan | 0,955 | 1,047 |
| <i>Person Organization Fit</i> | 0,625 | 1,599 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Metode dalam uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan pengujian *Glejser*. Uji *Glejser* dilakukan dengan cara meregresi nilai absolut residual dari model yang di estimasi terhadap variabel-variabel penjelas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat dari nilai probabilitas setiap variabel independen. Jika Probabilitas > 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika Probabilitas < 0,05 berarti terjadi heteroskedastisitas.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kedisiplinan Dan *Person Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Dan Karyawan Di SMK RISTEK Rowokele

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser

| Variabel Independen | Sig. (2-tailed) | Keterangan |
|-------------------------------|-----------------|-------------------------|
| Kepemimpinan Transformasional | 0.892 | Non Heteroskedastisitas |
| Kedisiplinan | 0.349 | Non Heteroskedastisitas |
| <i>Person OrganozationFit</i> | 0.682 | Non Heteroskedastisitas |

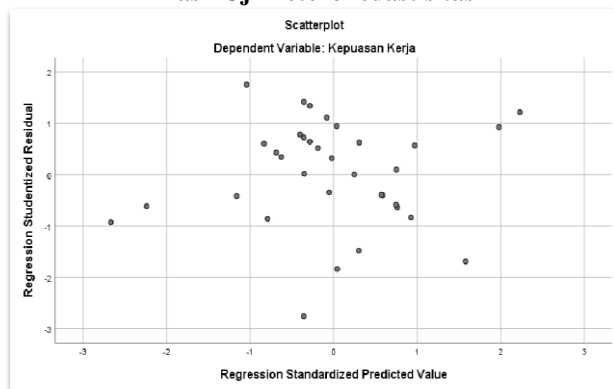
Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Grafik Scatterplot

Gejala heteroskedastisitas dapat pula dengan melihat ada tidaknya pola yang terbentuk pada grafik *scatterplot* antara SRESID (residual) dan ZPRED (variabel terikat) dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

- Jika ada pola tertentu atau dengan kata lain titik yang ada membentuk pola teratur seperti bergelombang, meleburkemudian menyempit dan sebagainya, maka mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Primer Diolah, 2022

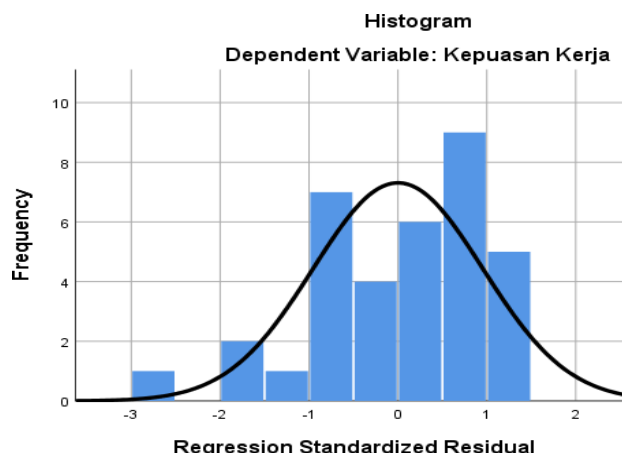
3.Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Analisis regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Terdapat analisis untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak normal dapat dilakukan, yaitu dengan analisis grafik. Analisis grafik yaitu dengan melihat grafik histogram dan melihat normal *probability plot*.

Grafik Histogram

Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (*bell shaped*), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan (Santoso, 2013).

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram

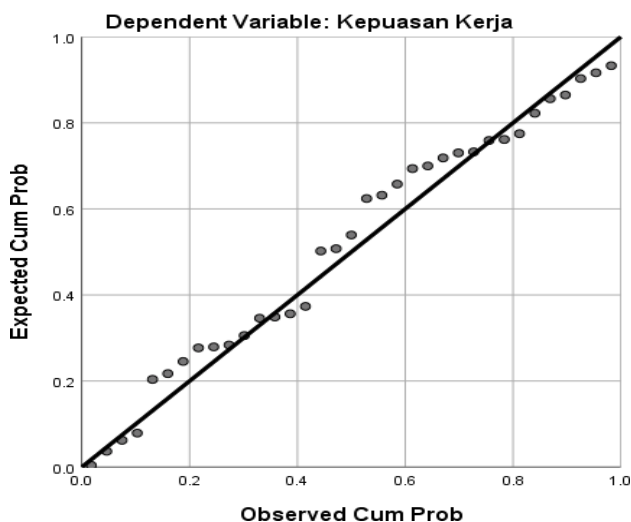


Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Uji Normalitas dengan Grafik Normal Plot

Grafik P-P Plot dapat dipahami dengan melihat penyebaran item pada garis diagonal. Grafik P-P Plot dikatakan tidak memenuhi syarat asumsi normalitas apabila item menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal (Ghozali, 2018;163).

Gambar 3
Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Normal Plot
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas(independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kedisiplinan Dan *Person Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Dan Karyawan Di SMK RISTEK Rowokele

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | -2.331 | 2.754 | | -0.846 | .404 |
| Kepemimpinan Transformasional | .290 | .135 | .314 | 2.146 | .040 |
| Kedisiplinan | .281 | .118 | .277 | 2.371 | .024 |
| <i>Person Organization Fit</i> | .459 | .155 | .429 | 2.964 | .006 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Uji Hipotesis

1.Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Taraf signifikansi (α) sebesar 5% (2- tailed) dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 35 - 4 = 31$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,03951.

Tabel 9
Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | -2.331 | 2.754 | | -0.846 | .404 |
| Kepemimpinan Transformasional | .290 | .135 | .314 | 2.146 | .040 |
| Kedisiplinan | .281 | .118 | .277 | 2.371 | .024 |
| <i>Person Organization Fit</i> | .459 | .155 | .429 | 2.964 | .006 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

2.Uji Simultan (Uji f)

Jika fhitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikasinya lebih kecil dari 0,05 dan fhitung > ftabel, maka hipotesis diterima. Jika fhitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikasinya lebih kecil dari 0,05 dan fhitung < ftabel, maka hipotesis ditolak.

Tabel 10
Hasil Uji Simultan (Uji F)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| 1 | Regression | 99.065 | 3 | 33.022 | 15.164 | |
| | Residual | 67.507 | 31 | 2.178 | | |
| Total | | 166.571 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), *Person Organization Fit*, Kedisiplinan, Kepemimpinan Transformasional

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

3.Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besar presentase variasi dalam variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat dari besarnya nilai R square.

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

| Model | Model Summary ^b | | | Std. Error of the Estimate |
|-------|----------------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| | R | R Square | Adjusted R Square | |
| 1 | .715 | .595 | .556 | 1.476 |

a. Predictors: (Constant), *Person Organization Fit*, Kedisiplinan, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis 1 mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai thitung 2,146 > ttabel 2,03951 dan signifikansi sebesar 0,040 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadapkepuasan kerja pada guru dan karyawan di SMK RISTEK Rowokele. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kedisiplinan Dan *Person Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Dan Karyawan Di SMK RISTEK Rowokele

dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru dan karyawan di SMK RISTEK Rowokele.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Nopa Seri Jaya (2021). Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru. Apabila kepemimpinan transformasional yang dilakukan kepala sekolah semakin baik maka kepuasan kerja pada guru dan karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis 2 mendapatkan hasil bahwa kedisiplinan (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} 2,371 > t_{tabel} 2,03951$ dan signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada guru dan karyawan di SMK RISTEK Rowokele. Kondisi ini menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru dan karyawan di SMK RISTEK Rowokele.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Muhammad Mufti Abyan (2021) yang terbukti bahwa hasil analisis data dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai memberikan dampak dalam meningkatkan kepuasan kerja, dimana semakin tinggi kedisiplinan pegawai dalam bekerja maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai APIP dalam bekerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai memberikan dampak terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai APIP khususnya pada Kantor Inspektorat Kabupaten Barru.

Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis 3 mendapatkan hasil bahwa *person organization fit* (X3) memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} 2,964 > t_{tabel} 2,03951$ dan signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada guru dan karyawan di SMK RISTEK Rowokele. Kondisi ini menunjukkan bahwa *person organization fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru dan karyawan di SMK RISTEK Rowokele.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Linda Puspita Sari (2020) yang terbukti bahwa *person organization fit* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh *person organization fit* yang positif dan signifikan mengidentifikasikan bahwa guru merasa cocok dengan nilai-nilai yang ada pada yayasan, oleh karena itu mereka memiliki kepribadian yang sama dengan kultur organisasi yang ada di yayasan Al Kahfi. Dengan adanya *person organization fit* yang baik maka akan terciptanya kepuasan kerja yang tinggi.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kedisiplinan, dan *Person Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja.

Sesuai dengan uji F variabel kepemimpinan transformasional (X1), kedisiplinan (X2), *person organization fit* (X3) secara bersama-sama berpengaruh

secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 15,164 > F_{tabel} 2,90$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima yang berarti variabel kepemimpinan transformasional (X1), kedisiplinan (X2), *person organization fit* (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil dari pengujian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

- Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima. Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Dewa Gede Agung Putra Widyatmika (2020), serta Nopa Seri Jaya (2021) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis dua (H2) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima. Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri Anggita Permatasari (2021), serta Muhammad Mufti Abyan (2021) bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- Person organization fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis tiga (H3) yang menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima. Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Septiya Rahmawati (2020), serta Linda Puspita Sari (2020) bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Saran

- Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada guru dan karyawan di SMK RISTEK Rowokele. Berdasarkan dari nilai skor butir pernyataan indikator perhatian individual (*Individualized consideration*) memiliki nilai total skor yang paling rendah. Perhatian secara Individual, digambarkan sebagai pemimpin seorang yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir. Para guru dan karyawan membutuhkan sosok pemimpin yang lebih mendengarkan juga memperhatikan kebutuhan dan memperlakukan masing-masing bawahan sebagai individu serta mendampingi mereka, memonitor dan menumbuhkan peluang. Sebaiknya kepala sekolah selaku pemimpin lebih bersikap terbuka dan mendengarkan orang lain. Berkomunikasi secara jelas dan efektif sehingga dalam menyampaikan informasi, pikiran, atau pendapat dengan jelas, singkat, dan tepat

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kedisiplinan Dan *Person Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Dan Karyawan Di SMK RISTEK Rowokele

serta menggunakan tata bahasa yang baik. Secara sederhana perhatian individual dapat di artikan sebagai proses untuk mengubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya dengan mengutamakan pemberian kesempatan atau mendorong semua unsur yang ada dalam sekolah untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur sehingga semua unsur yang ada di sekolah bersedia tanpa paksaan berpartisipasi secara optimal dalam mencapai tujuan ideal sekolah. Apabila bisa meningkatkan komunikasi dengan lebih mendengarkan masukan dan kebutuhan dari para bawahan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja.

- b. Penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada guru dan karyawan di SMK RISTEK Rowokele. Berdasarkan dari nilai skor butir pernyataan indikator bekerja etis produk memiliki nilai total skor yang paling rendah. Bekerja tidak etis yaitu melakukan tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indiscipliner, sehingga bekerja tidak etis sebagai salah satu wujud dari kedisiplinan yang rendah. SMK RISTEK Rowokele perlu menerapkan sikap disiplin dan beretika dalam lingkungan kerjanya guna mengontrol yang terlibat dalam instansi untuk menerapkan integritas dan kejujuran dalam melakukan pekerjaannya, sehingga nama baik instansi akan terjaga, baik dari dalam maupun luar lingkungan sekolah.
- c. Penelitian ini menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada guru dan karyawan di SMK RISTEK Rowokele. Berdasarkan dari nilai skor butir pernyataan indikator pemenuhan kebutuhan karyawan memiliki nilai total skor yang paling rendah. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah kesesuaian antara kebutuhan- kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, dan lain-lain. SMK RISTEK Rowokele perlu memperhatikan hal tersebut seperti keamanan dan kebersihan sehingga para guru dan karyawan merasa nyaman dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Dimas Rizky. 2014. Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik* Volume 2, Nomor 1. h. 1-10.
- Alam, Titah Mustika., Taher Alsabji dan Kusdi Raharjo. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2 (2), 1-6.

- Algifari. 2009. Analisis Statistik untuk Bisnis dengan Regresi, Korelasi, dan Nonparametrik. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Avinash,S.H.Vika, dan Prasetyo,A.2020 Pengaruh Spiritual Leadership, Kecerdasan Emosional, dan PersonOrganization-Fit Terhadap Komitmen Organisasi(Studi pada Guru MI Terpadu Logaritma Sempor).*Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2(6), 991-1001.
- Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith. 2013. *Transformasional Leadership*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Bass. B.M.; & B.J. Avolio. 1990. The Implication of Transactional and Transformasional Leadership for Individual, Team, and Organizational Development Research in Organizational Change and Development. 4: 231-272.
- Burns, R. B. 2005. *Konsep Diri: Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku*(terjemahan:Edy). Jakarta: Penerbit Arcan.
- Byars, Lloyd I. dan Leslie W. Rue. (2004). *Human Resource Management*. 8thedition. New York: McGraw-Hill.
- Dergibson Siagian dan Sugiarto, *Metode Statistika Untuk Bisnis danEkonomi*,Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- Drau Khasanah, H Pramudibyanto, B Widuroyekti, 2020- Pembelajaran Pada Masa Pandemi Covid-19*Jurnal Teknologi Pendidikan* *Jurnal Sinestesia*, 10 (1), 41-48.
- Epitropika,Olga (2001). *What is? Transformational Leadership*. Inggris: Institut of Work Psychology University of sheffield.
- Fitria, Sayamsul Amar, 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada DinasPendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset (DPPKA) Kabupaten Tanah Datar
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Ghozali, Imam. 2009. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*".Semarang : UNDIP.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kedisiplinan Dan *Person Organization Fit*
Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Dan Karyawan Di SMK RISTEK
Rowokele

- Gie, The Liang. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty, 2007
- Handoko 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Hanich, K. A., Hulin, C. L. (1990). Retirement as a voluntary organizational withdrawal behavior. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 37, pp. 60-78.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta. Howell & Dipboye, dalam Munandar, 2011. Susatyo Yuwono, Kartika Putri
- Joo, B. and McLean, G.N. (2006). Best Employer Studies: A Conceptual Model from a Literature Review and a Case Study, *Human Resource Development Review*, Vol. 5 No. 2, pp. 228-57.
- Jutras, R., & Mathieu, C. (2016). Person-organization fit relationship with job satisfaction and turnover: The mediating influence of leader-member exchange. *Academy of Strategic Management Journal*, 15(1), 71-84.
- Khuntia, R., and Suar, D., 2004. A Scale to Assess Ethical Leadership of Indian Private and Public Sector Managers, *Journal of Business Ethics*, Vol 49, No 1, pp. 13-26.
- Knox, J.A. (2011). Teachers Perception of Job Satisfaction and Scholl Climate in an Era of Accountability: A Mixed Methods Study of Two High Schools on Tennessee's High Priority List. *Journal of Tennessee Research and Creative Exchange*. Knoxville: University of Tennessee.
- Kristof-Brown, A.L., Billsberry, J. (2013). *Person-Organization Fit: Key Issues and New Direction*. West Sussex: Wiley-Blackwell.
- Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol.19, No.2.
- Kurnia.F, 2015 Pengaruh Konflik Peran dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Luar Biasa Negeri Pembina Provinsi Riau. *Jom Fekon Vol. 2 No. 1*
- Lensufiie, Tikno. 2010. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Erlangga. Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta. Mohammad. J.; F.Q. Habib.; & M. Anisa. 2011. Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behaviour: An Empirical Study at Higher Learning Institutions, *Asian Academy of Management Journal*. 16: 149-165.
- Mount, M. K., Muchinsky, P. M. (1978). Person-environment congruence and employee job satisfaction: A test of Holland's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 84-100.
- Pesta Aisawara Sianipar. 2017. Analisis Faktor-Faktor Kedisiplinan Kerja Karyawan pada Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak. Artikel Penelitian Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat. Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice-Hall.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ruvendi Ramlan. 2005. " Imbalan dan Gaya kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan kerja Karyawan di Balai besar industri Hasil Pertanian Bogor " *jurnal ilmiah Binaniaga Vol 01 No 1*.
- Schneider, B. 1987. The People Make The Place. *Personnel Psychology*, 40, 437- 453.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang, P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung. 2005. Kiat

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kedisiplinan Dan *Person Organization Fit*
Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Dan Karyawan Di SMK RISTEK
Rowokele

Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT.Rineka Cipta.

Yahyagil, M. Y. (2015). Values, feelings, job satisfaction and well-being: the Turkish case. *Management Decision*, 53(10).

Silverthorne, C. (2004), *The Impact Of Organizational Culture and PersonOrganization Fit On Organizational Commitment and Job Satisfaction In Taiwan*. *The Leadership and Organization DevelopmentJournal*, Vol. 25, pp. 592-599

Sinambela, Lijan Poltak, dkk. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Singodimejo dalam (Sutrisno, Edy. 2017). *Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sinungan. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.

Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Supranto, J. 2001. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Jakarta: Rineka Cipta.

Susanto, dan Verry Ferdiana, "Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)", *Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jurnal*, Th, 2014, h.446.

Wutun, R.P. 2001. "Persepsi Karyawan tentang Perilaku Kepemimpinan Atasan. Suatu Kajian Teori Transformasi-Transaksional"; dalam Sjabadhyni, B.Graitto, B.K, & Wutun, R.P. *Pengembangan Kualitas SDM dari 81 Perspektif PIO*. Jakarta: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia