

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja melalui Variabel Intervening
Komitmen Organisasi (Studi pada Guru Yayasan Pondok Pesantren
di Kec. Pungging, Kab. Mojokerto)**

*Effect of Job Satisfaction of Work Discipline Through the Intervening Variable
Organizational Commitment (Study on Teacher Yayasan Pondok Pesantren
in the District Pungging, Mojokerto Regency)*

Muhammad Ikhsan^{1*}, Siddiq²
^{1,2} STAI Nurul Islam Mojokerto
*e-mail: 1khs4n@nuris.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja melalui variabel intervening komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 264 responden dengan sampel 73 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner, data yang sudah diperoleh diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji *Kaiser Mayer-Olkin* (KMO), analisis jalur (*path analysis*), uji t, uji F, uji R² menggunakan *SPSS for windows*. Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji KMO sebesar 0,500, dengan ketentuan besar KMO adalah lebih besar atau sama dengan 0,5 maka faktor yang dibentuk oleh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebagai variabel intervening dianggap valid. Dari analisis jalur (*path analysis*) kepuasan kerja (X) berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja (Y2) sebesar 0,238 dan berpengaruh secara tidak langsung terhadap disiplin kerja (Y2) sebesar 0,174 dengan variabel intervening komitmen organisasi (Y1) memberikan pengaruh sebesar 0,250. Dari hasil uji F diperoleh nilai signifikansi 0,035 untuk model 1 dan nilai signifikansi 0,012 untuk model 2, jadi masih dibawah 0,05 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap disiplin kerja Guru Yayasan Pondok Pesantren di Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto. Dari hasil penelitian ini diharapkan peningkatan disiplin kerja guru Yayasan Pondok Pesantren di Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto dengan melakukan pembinaan dan peningkatan kepuasan kerja guru pada semua aspek untuk mencapai tujuan pendidikan di Yayasan Pondok Pesantren.

Kata kunci: kepuasan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction on work discipline through an intervening variable organizational commitment. The population in this study were 264 respondents with a sample of 73 respondents with a sampling technique with the technique of sampling using random cluster sampling. The data used are primary data collected through questionnaires, data obtained were tested by validity, reliability test, test Kaiser Mayer-Olkin (KMO), path analysis, t test, F test, test R² use SPSS for windows. Based on the analysis using KMO test amounted to 0.500, with major provisions of KMO is greater than or equal to 0.5, then



formed by variable factors of job satisfaction on organizational commitment as an intervening variable is considered valid. Path analysis of job satisfaction (X) directly affects the work discipline (Y2) of 0.238 and indirect effect on labor discipline (Y2) amounted to 0.174 with an intervening variable organizational commitment (Y1) effect of 0.250. From the test results F significance value of 0.035 for model 1 and the significant value of 0.012 for model 2, so it is still below 0.05 or less than 0.05, so it can be concluded that job satisfaction affects directly and indirectly to the work discipline Teacher Yayasan Pondok Pesantren in District Pungging, Mojokerto Regency. From the results of this study are expected to increase labor discipline Teachers Yayasan Pondok Pesantren in District Pungging, Mojokerto Regency to conduct training and increased job satisfaction of teachers in all aspects to achieve the goal of education in boarding school foundation.

Keywords: *job satisfaction, work discipline, organizational commitment*

PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian ini adalah mengenai kepuasan kerja. Banyak teori yang telah membahas mengenai hal ini, salah satunya adalah teori dua faktor oleh Herzberg. Teori ini menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja berasal dari faktor yang berbeda. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dan disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja seseorang, maka semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi dan semakin baik pula disiplin kerjanya. Naderi (2011:104), dalam penelitiannya ditemukan adanya korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan disiplin. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih disiplin. Selain kepuasan kerja, faktor lain seperti komitmen organisasi juga mempengaruhi disiplin. Penelitian pada organisasi seperti kepolisian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan disiplin pegawai. Komitmen yang lebih lama pada suatu organisasi juga dikaitkan dengan disiplin yang lebih baik. Selain itu, anggota organisasi yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih berenergi, berpartisipasi aktif, dan menciptakan norma-norma positif dalam organisasi, sehingga bisa disimpulkan bahwa kerja dan komitmen organisasi adalah dua faktor penting yang dapat meningkatkan disiplin kerja seseorang. Maryadi (2012:122) menyimpulkan betapa strategisnya kedudukan guru dalam membentuk karakter generasi muda. Sebagai agen perubahan dan model peran, guru dituntut memiliki sikap terpuji seperti disiplin kerja untuk menginspirasi siswa.

Penelitian ini juga membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, khususnya pada guru. Disebutkan bahwa selain kepuasan kerja, komitmen juga berperan penting. Guru sering kali merasa kurang puas dengan beban kerja yang tidak seimbang dengan imbalan yang mereka terima. Selain itu, komitmen normatif, seperti loyalitas pada lembaga, juga menjadi masalah. Disiplin kerja sendiri dijelaskan sebagai kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas yang diberikan. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan disiplin karena karyawan yang puas cenderung lebih berdedikasi pada pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja karyawan. Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kepuasan kerja

dan komitmen. Guru, khususnya, sering kali menghadapi tantangan dalam hal disiplin karena faktor-faktor seperti beban kerja yang tidak seimbang dan kurangnya komitmen normatif.

Penelitian ini mencoba melakukan survei kepuasan kerja guru di beberapa yayasan pondok pesantren di Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto. Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar guru merasa kurang puas dengan suasana kerja mereka. Selain itu, survei juga menemukan keluhan mengenai gaji, guru-guru juga menginginkan adanya peningkatan gaji seiring dengan meningkatnya biaya hidup. Guru-guru yayasan juga mengeluhkan kurangnya fasilitas penunjang pembelajaran, seperti LCD. Jumlah LCD yang terbatas dan kondisi yang rusak membuat proses belajar mengajar menjadi kurang efektif.

Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, termasuk dalam hal fasilitas dan gaji, sangat penting bagi kesejahteraan dan produktivitas seorang guru. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa masih ada beberapa guru yang kurang antusias dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh yayasan, meskipun sudah diundang secara resmi. Pada intinya, guru-guru yayasan pondok pesantren di Kecamatan Pungging masih menghadapi beberapa kendala yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka, terutama terkait dengan fasilitas pembelajaran, gaji, dan tingkat partisipasi dalam kegiatan yayasan.

Selain masalah fasilitas dan gaji, guru-guru yayasan juga menunjukkan tingkat komitmen yang rendah terhadap pekerjaan. Banyak di antara mereka yang tidak konsisten dalam mengikuti kegiatan yayasan, bahkan ada yang hanya sekadar menandatangani daftar hadir. Selain itu, banyak juga guru yang bersedia menerima tawaran pekerjaan di tempat lain. Hal ini mengindikasikan rendahnya ikatan emosional dan loyalitas guru terhadap yayasan. Rendahnya komitmen ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa karyawan yang tidak puas atau tidak memiliki komitmen cenderung meninggalkan organisasi.

Dengan kondisi yang sudah dijelaskan di atas, maka penelitian ini akan membahas tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja melalui variabel intervening komitmen organisasi pada guru yayasan pondok pesantren di kecamatan Pungging kabupaten Mojokerto.

METODE PENELITIAN

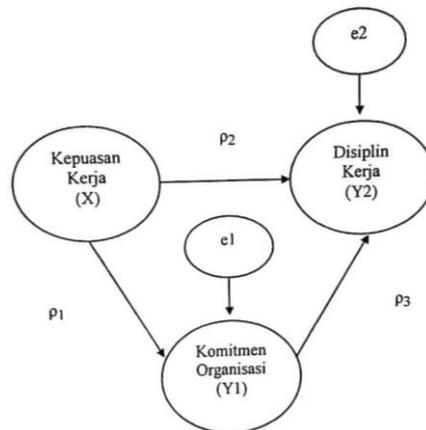
Penelitian ini merupakan penelitian *causal explanatory* dalam bentuk survey yang bertujuan untuk mengetahui pola hubungan kausal antara kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi guru Yayasan Pondok Pesantren yang ada di Kecamatan Pungging, Mojokerto. Adapun variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, variabel penyambungannya adalah komitmen organisasi (Y_1) yang dipengaruhi oleh variabel lain yaitu disiplin kerja (Y_2). Lebih lanjut, data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu data kuantitatif (jumlah guru) dan data kualitatif (gambaran umum yayasan).

Data dalam penelitian diperoleh melalui kuisioner dan wawancara yang diberikan kepada sampel sebanyak 73 guru. Teknik pemilihan sampel menggunakan rumus *Slovin* dari populasi berjumlah 264 guru yang tersebar dalam empat Yayasan Pondok Pesantren di Kecamatan Pungging, Mojokerto. Tabel 1 berikut adalah paparan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 1. Sampel Penelitian

No	Nama Lembaga	Populasi	Sampel
1	Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam	65	18
2	Yayasan Pondok Pesantren Nurul Hidayah	56	15
3	Yayasan Pondok Pesantren Al Muhajirim	61	17
4	Yayasan Pondok Pesantren Sabilul Muttaqin	82	23
Jumlah		264	73

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor dengan *Kaiser Meyer-Olkin* (KMO) dan analisis jalur. Model analisis jalur pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Model Analisis Jalur

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dari hasil angket yang telah disebarakan pada guru Yayasan pondok pesantren di Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto dan diadakan analisis statistic, maka deskripsi dari hasil penelitian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Data Statistik

	Variabel X (Kepuasan Kerja)	Variabel Y1 (Komitmen Organisasi)	Variabel Y2 (Disiplin Kerja)
N Valid	73	73	73
Missing	0	0	0
Mean	37.12	33.92	20.49
Std. Error of Mean	.555	.264	.270
Median	38.00	34.00	21.00
Mode	39	34	21 ^a
Std. Deviation	4.743	2.253	2.304
Variance	22.498	5.076	5.309
Range	22	11	11
Minimum	25	29	13
Maximum	47	40	24
Sum	2710	2476	1496

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sebuah instrumen dikatakan Valid apabila mampu mengungkap data dari Variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen penelitian menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari Gambaran tentang Variabel yang diteliti. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan product moment pearson, dengan bantuan computer program SPSS for windows. Uji validitas dengan menggunakan metode ini merupakan uji item, korelasinya item dengan skor total angket sebagai kriteria validasinya. Adapun hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (X) ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)

Variabel	r Hitung	R Tabel (Product Moment) alpha = 0.05 N = 73	Keterangan
X1	0,672	0,227	Valid
X2	0,430	0,227	Valid
X3	0,655	0,227	Valid
X4	0,354	0,227	Valid
X5	0,338	0,227	Valid
X6	0,488	0,227	Valid
X7	0,321	0,227	Valid
X8	0,466	0,227	Valid
X9	0,470	0,227	Valid
X10	0,646	0,227	Valid
X11	0,301	0,227	Valid
X12	0,330	0,227	Valid

Ditunjukkan pada Tabel 3 bahwa variabel yang diajukan tentang kepuasan kerja seluruh variabel memiliki r hitung lebih besar dari r tabel sehingga seluruh variabel dapat disimpulkan valid, maka dari hasil uji validitas pada Tabel 3 tersebut penelitian ini dapat dilanjutkan.

Adapun data yang diperoleh dari uji validitas variabel komitmen organisasi (Y1) ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	r Hitung	R Tabel (Product Moment) alpha = 0.05 N = 73	Keterangan
Y1.1	0,250	0,227	Valid
Y1.2	0,263	0,227	Valid
Y1.3	0,296	0,227	Valid
Y1.4	0,391	0,227	Valid
Y1.5	0,374	0,227	Valid
Y1.6	0,617	0,227	Valid
Y1.7	0,349	0,227	Valid
Y1.8	0,498	0,227	Valid
Y1.9	0,276	0,227	Valid
Y1.10	0,500	0,227	Valid

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa variabel yang diajukan tentang kepuasan kerja seluruhnya memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga seluruh variabel dapat

disimpulkan valid, maka dari hasil uji validitas pada Tabel 4 tersebut penelitian ini dapat dilanjutkan.

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (Y2) ditunjukkan pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	r Hitung	R Tabel (Product Moment) alpha = 0.05 N = 73	Keterangan
Y2.1	0,349	0,227	Valid
Y2.2	0,522	0,227	Valid
Y2.3	0,508	0,227	Valid
Y2.4	0,555	0,227	Valid
Y2.5	0,558	0,227	Valid
Y2.6	0,537	0,227	Valid

Berdasarkan Tabel 5 di atas diketahui bahwa variabel yang diajukan tentang kepuasan kerja seluruh variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga seluruh variabel dapat dikatakan valid, maka dari hasil uji validitas pada Tabel 5 tersebut penelitian ini dapat dilanjutkan.

Reliabilitas menunjuk suatu pengertian bahwa sejauh mana keandalan dan ketangguhan suatu instrument sebagai suatu alat ukur cocok dan sesuai untuk mengukur suatu obyek penelitian. Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas pada variabel penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,668	0,543	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,701	0,573	Reliabel
Disiplin Kerja	0,641	0,417	Reliabel

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa seluruh variabel baik variabel X maupun Y, mempunyai nilai alpha lebih besar dari standar alpha sehingga kedua variabel tersebut bisa dikatakan reliabel. Metode statistic yang dipergunakan menguji model analisis faktor berdasarkan korelasi adalah Kaiser Meyer-Olkin (KMO). Besarnya KMO yang layak adalah $\geq 0,5$. Faktor yang dibentuk dianggap valid jika memiliki eigen value lebih besar dari 1, dan cumulative of variance adalah minimum sebesar 60 persen (Suyana, 2009:55).

Tabel 7. KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequency	.500
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	3.789
Df	1
Sig.	.052

Dari Tabel 7 diperoleh nilai KMO sebesar 0.500 dengan ketentuan besar KMO adalah lebih besar atau sama dengan 0.5 maka faktor yang dibentuk oleh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebagai variabel intervening dianggap valid.

Berdasarkan analisis data tentang kepuasan kerja terhadap disiplin kerja melalui variabel intervening komitmen organisasi pada guru Yayasan Pondok Pesantren di Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto dengan bantuan program SPSS for Windows diperoleh koefisien korelasi untuk analisa jalur pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Koefisien Korelasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.338	2.520		8.265	.000
X	.238	.121	.160	2.132	.035
2 (Constant)	28.132	4.330		6.498	.000
X	.174	.083	.440	2.338	.030
Y1	.250	.122	.245	3.053	.012

a. Dependent Variable: Y2

Melalui analisis regresi secara parsial dimana koefisien jalurnya merupakan koefisien regresi yang distandardisasi (standardized coefficients beta) untuk pengaruh langsungnya, sedangkan pengaruh tidak langsung merupakan perkalian antara koefisien jalur dari jalur yang dilalui setiap persamaan dan pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dengan seluruh pengaruh tidak langsung. Sehingga diperoleh persamaan $Y2 = 28,132 + 0,174X + 0,250 Y1 + 4,330$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja melalui variabel intervening komitmen organisasi.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data dengan bantuan SPSS diperoleh persamaan koefisien korelasi $Y1 = 22,338 + 0,238X + 2,520$ yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi. Dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa variabel bebas bertanda positif, ini berarti bahwa variabel bebas memiliki hubungan searah dengan variabel terikatnya, artinya jika variabel komitmen organisasi ditingkatkan satu satuan maka akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0,238 satuan. Sedangkan konstanta sebesar 22,338 menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel bebas (X) yaitu variabel kepuasan kerja maka nilai komitmen organisasi adalah 22,338.

Temuan ini senada dengan pendapat para ahli bahwa hubungan sesama pekerja dan lingkungan kerja yang baik akan membuat Guru Yayasan Pondok Pesantren merasa puas dan akan bekerja dengan baik dan akan berkomitmen pada tempat kerja tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Chiun-Lo dan Ramayah (2011:128) menjelaskan bahwa dengan dilakukan mentoring yang baik pada pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi pimpinan, dan kelompok kerja akan menimbulkan kepuasan kerja dan kepercayaan diri kepada karyawan tersebut.

Naderi (2012:33) menyatakan studi saat ini mendukung adanya korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sebuah penjelasan logis dari hasil ini dapat menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan fungsi dari kepuasan kerja. Berbagai dimensi kepuasan kerja seperti kepuasan dengan gaji, rekan kerja, supervisi, dan bekerja sendiri dibutuhkan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Ketika kebutuhan guru terpenuhi, ada kemungkinan bahwa tingkat komitmen organisasi dimanifestasikan oleh guru akan menjadi tinggi.

Selain itu juga, berdasarkan analisis data dengan bantuan SPSS diperoleh persamaan koefisien korelasi $Y2 = 28,132 + 0,147 X + 4,330$ yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap disiplin kerja. Berdasarkan persamaan regresi tersebut diketahui bahwa variabel bebas bertanda positif, ini berarti bahwa variabel bebas memiliki hubungan searah dengan variabel terikatnya. Artinya jika variabel disiplin kerja

ditingkatkan satu satuan maka akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0,440 satuan. Sedangkan konstanta sebesar 28,132 menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel bebas (X) yaitu variabel kepuasan kerja maka nilai komitmen organisasi adalah 28,132. Temuan ini menguatkan pendapat Sukirman (2011:67) yang menjelaskan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan. Karyawan memiliki disiplin yang baik bisa disebabkan karena menyukai pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kurang puasnya karyawan dalam bekerja dapat ditimbulkan akibat kondisi kerja kurang memadai, kurangnya kesempatan berprestasi, serta kurang mendapatkan pengakuan dari atasan. Semakin rendah kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin lemah rasa disiplin mereka dalam bekerja.

Berdasarkan analisis data dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan koefisien korelasi $Y_2 = 28,132 + 0,174X + 0,250Y_1 + 4,330$ yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja melalui variabel intervening komitmen organisasi. Berdasarkan persamaan tersebut diketahui bahwa variabel bebas bertanda positif, ini berarti bahwa variabel bebas memiliki hubungan searah dengan variabel terikatnya. Artinya jika variabel disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0,174 satuan dan meningkat pula komitmen organisasi sebesar 0,250 satuan. Sedangkan konstanta sebesar 28,132 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan terhadap variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen intervening maka nilai disiplin kerja adalah sebesar 28,132. Temuan ini senada dengan pendapat Haarr (1997:94) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah variabel mediasi untuk menjelaskan perilaku disiplin petugas pada saat berpatroli. Petugas dengan komitmen kerja yang rendah akan memanipulasi tugas mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan cenderung akan melakukan tindakan yang bersifat menyimpang dari tugasnya. Sebaliknya petugas yang berkomitmen tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai tanggung jawabnya tanpa ada manipulasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan dan berdasarkan pula dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat dibuat kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi Guru Yayasan Pondok Pesantren di Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto dengan besar pengaruh sebesar 0,238 atau 23,8%. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja Guru Yayasan Pondok Pesantren di Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto sebesar 0,174 atau 17,4%. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin Guru Yayasan Pondok Pesantren di Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto melalui variabel intervening komitmen organisasi sebesar 0,250 atau 25%. Selanjutnya berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa baik secara langsung maupun tidak langsung variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja Guru Yayasan Pondok Pesantren di Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- Adomi, E., Esharenana, dan Eruwwe, U. 2004. Staf Discipline in Nigerian University Libraries. *Library Management*, Vol 25, No 4, p.223-229.
- Allen, N. J., dan Meyer, J. P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal fo Occupational Psychology*, Vol 63, p. 1-18.
- Azeem, S. M. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. *Scientific Research*, Vol 1, p.295-299.
- Chan, S. H. 2006. Organizational Identification and Commitment of Members of a Human Development Organization. *Journal fo Management Development*, Vol 25, No 3, p.249-268.
- Chang, Su-Chao dan Lee. Ming-Shing. 2006. Relationships among Personality, JobCharacteristic, Job Satisfaction and Organizational Commitment-An Empirical Study in Taiwan. *The Business Review, Cambridge*, Vol 6, No 1, p.201-207.
- Chiun Lo, May dan Ramayah, T. 2011. Mentoring and Job Satisfaction in Malaysian SMEs. *Journal of Management Development*, Vol 30, No 4, p.427-440.
- Darwish A. Yousef. 2000. Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Attitudes Toward Organizational Change in a Non-Western Setting. *Personnel Review*, Vol 29, No 5, p.567-592.
- Donna McNeese, Smith. 1996. Increasing Employee, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Healthcare Management, Summer*, Vol 41, No 2, p.160-175.
- English, B., Morrison, David, Chalon, Christoper. 2010. Moderator effects of organizational Tenure on The Relationship between phychological climate and affective commitment. *Journal of Management Development*, Vol 29, No 4, p.394-408.
- Fadilla, H., dan Avin. 1996. *Disiplin Kerja*, Buletin Psikologi Tahun IV, Nomor 2.
- Furnham, Adrian, Eracleous, Andreas., Premuzic, Tomas Chamorro. 2009. Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five. *Journal of Managerial Psychology*, Vol 24, No 8, p.765-779.
- Gilder, D. 2003. Commitment, Trust and Work Behavior The Case of Contingent Workers. *Personnal Review*, Vol 32, No 5, p.588-604.
- Gouzali, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Haarr, N. R. 1997. They're making a bad name for department: Exploring the link between organizational commitment and police occupational deviance in a police patrol bureau. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol 20, No 4, p.786-812.
- Handoko, H. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Henry, S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., and Topolnytsky, L. 2002. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, Vol 6, p.20-52.
- Naderi, A. N. 2012. Teachers: Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Organizational Commitment, Vol 24, No 4, p.256-269.
- Sukirman. 1979. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Binratex Semarang, ISSN: 1979-6889.
- Wang, X. 2007. Learning Job Satisfaction and Commitment: an empirical Study of Organizational in China, Vol 1, No 3, p.167-179.
- Wei Amy Tian, Foreman. 2009. Job Satisfaction and Turnover in The Chinese Retail Industry, *Chinese Management Studies*, Vol 3, Iss 4. pp 356 – 378.
- Yiing, Lee Huey, Zaman Bin Ahmad, Kamarul. 2009. The Moderating Effect of Organizational Culture on The Relationship Between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and Between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol 30, Iss 1. pp 53 - 86