

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika)

Elisabeth Letsoin*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambatan Bulan Timika, Indonesia
elisabethletsoin40@gmail.com

Nely Salu Padang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambatan Bulan Timika, Indonesia
nelysalupadang25@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and work discipline on the performance of employees of the Civil Service Police Unit Office, Mimika Regency. The research method used is associative method with a quantitative approach. Data collection techniques were carried out by means of literature study, conducting observations, conducting interviews and distributing questionnaires. The analytical tool used in this study is path analysis. Path analysis is used to examine the influence or direct effect of job satisfaction and work discipline on employee performance at the Civil Service Police Unit Office, Mimika Regency. The results of the path test are job satisfaction $0.357 < 0.05$ and work discipline $0.000 < 0.05$. So the decision making is that job satisfaction and work discipline have a significant influence on employee performance at the Civil Service Police Unit Service, Mimika Regency.

Keywords: job satisfaction, work discipline, employee performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika. Metode penelitian yang digunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara studi pustaka, mengadakan observasi, mengadakan wawancara dan pembagian koesinoner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Path analisis. Path analisis digunakan untuk mengkaji pengaruh atau efek langsung dari kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika. Hasil dari uji path adalah kepuasan kerja $0,357 < 0,05$ dan disiplin kerja $0,000 < 0,05$. Maka pengambilan keputusannya adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika.

Kata Kunci: kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan suatu organisasi atau instansi pemerintahan tidak hanya bergantung pada teknologi yang moderen, sarana dan prasarana yang tersedia tetapi justru bergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut untuk itu setiap organisasi atau instansi pemerintahan memerlukan sumber

daya manusia. Sumber daya manusia yaitu orang yang berkontribusi memberikan ide, tenaga, kemampuan serta kreativitasnya dalam bekerja. Pegawai merupakan aset terpenting dalam sebuah instansi pemerintahan, pegawai sebagai pelaksana dan perencana pembangunan perlu dibina dan dikembangkan kemampuannya dan berdedikasi yang tinggi agar menghasilkan kinerja yang baik.

Untuk mendapatkan kinerja yang sesuai dengan harapan memerlukan dukungan pegawai yang cakap dan kompeten dibidangnya. Kepuasan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mendapatkan kinerja yang baik. Menurut Vinando (Arda, 2017:45) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Karena itu kepuasan kerja adalah evakuasi yang menggambarkan perasaan senang atau tidak puas di tempat kerja. pegawai yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya akan merasa terbebani sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal. Untuk itu manajemen perlu menunjang kepuasaan pegawai seperti gaji atau insentif, supervisi dan kondisi pekerjaan yang mendukung. Kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, disiplin kerja adalah seseorang yang patuh dan taat pada setiap peraturan yang telah ditetapkan. Seseorang yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Satuan Polisi Pamong Praja atau yang biasa disebut dengan Satpol-PP adalah Perangkat pemerintah yang membantu kepala daerah untuk menegakkan Peraturan Daerah, menyelenggarakan Ketertiban Umum serta menjaga ketentraman masyarakat. Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika Memiliki tiga Sub Bidang yaitu Bidang ketentraman dan ketertiban umum, Bidang Penegakan Perundang Undangan daerah dan Bidang Linmas. Setiap bagian memiliki dua Seksi, dimana setiap Seksi memiliki program kerja yang berbeda. Keberhasilan program kerja sangat ditentukan oleh pegawai yang melakasankannya. Namun pegawai dari Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika masih banyak yang belum menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan belum maksimal. Fenomena yang terjadi pegawai yang bekerja kurang merasa puas dengan balas jasa atau insentif dan kondisi kerja yang mendukung, sehingga membuat para pegawai tidak bekerja dengan baik. Selain faktor kepuasan kerja faktor disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini dilihat dari kurangnya ketaatan pegawai dalam melaksanakan setiap peraturan yang telah ditetapkan seperti jam masuk dan pulang kantor, absensi, penggunaan inventaris kantor dan lain-lain.

Tabel 1.1
Data Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja
Kabupaten Mimika

No	Uraian	keterangan
1	Pegawai Negri Sipil	65
2	Pegawai Kontrak	228

Sumber : data diolah 2022

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa pegawai kontrak lebih banyak dibandingkan dengan pegawai negri sipil yaitu pegawai kontrak sebanyak dua ratus dua puluh delapan dan pegawai negri sipil sebanyak enam puluh lima orang.

Tabel 1.2
Data Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja
Kabupaten Mimika Berdasarkan Klasifikasi Menurut Jabatan

No	Uraian	Keterangan
1	Kepala Dinas	1
2	Sekertaris	1
3	Kepala Bagian	2
4	Kepala Bidang	3
5	Kepala seksi	6

Sumber: data diolah 2022

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika memiliki satu kepala dinas, satu sekertaris, dua kepala bagian, tiga kepala bidang dan enam kepala seksi.

Dengan demikian, penelitian ini untuk mengetahui tentang; 1) Apakah pengaruh kepuasaan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika? 2) Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika ?.

METODE PENELITIAN

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Siregar (2017:101) metode asosiatif adalah bentuk analisis data penelitian untuk menguji ada tidaknya hubungan keberadaan variabel dari dua kelompok data atau lebih. Metode asosiatif pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengetahui hubungan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika.

Populasi dan sampel

Populasi

Populasi penelitian ini terdiri dari tiga bagian yaitu, sebagai berikut; 1) Populasi Subjek Penelitian. Populasi dari subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika. 2) Populasi Objek Penelitian. Yang menjadi populasi objek penelitian adalah pengaruh kepuasaan terhadap balas jasa atau insentif dan kondisi kerja yang mendukung dan pengaruh disiplin kerja dalam mematuhi setiap peraturan yang telah di tetapkan pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika. 3) Populasi Responden. Untuk mengumpulkan data sehubungan dengan pengaruh

kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika, peneliti menggunakan unsur pimpinan selaku kepala dinas dan petugas setingkat atau kepala seksi yang menjadi unsur manajemen.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika, peneliti mengambil 100 sampel. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampling random atau sampling probabilitas adalah cara pengambilan sampel dengan semua objek atau elemen populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Data Dan Sumber Data

Data

Berdasarkan data yang didapatkan, maka penulis memilih dua jenis data yaitu : 1) Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya pada pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika. 2) Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan data yang diusahakan sendiri oleh peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai dari Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika.

Sumber Data

- 1) Sumber primer adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner terbuka pada pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika.
- 2) Sumber sekunder adalah sumber yang diperoleh dari berupa dokumen-dokumen yang berhubungan dengan dengan Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika seperti profil instansi, struktur organisasi, visi dan misi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang di gunakan dalam pengumpulan data. Dalam penelitian ini Teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara; 1) Studi Pustaka, dimaksudkan untuk mendapatkan konsep-konsep teoritis mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. 2) Mengadakan observasi yakni pengamatan langsung terhadap objek yang ingin diteliti. 3) Mengadakan wawancara yaitu teknik yang dilakukan dengan tatap muka dan tanya jawab antara peneliti dengan responden dan jawaban dari responden dicatat atau direkam. 4) Pembagian kuesioner teknik pengumpulan data dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk mendapatkan data ordinal.

Instrumen Penelitian

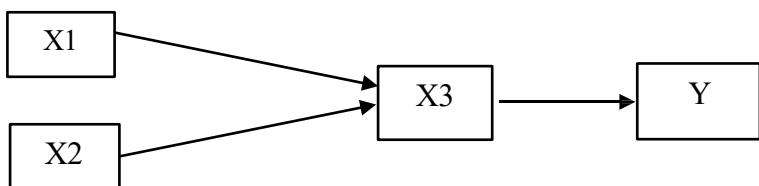
Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian ini meliputi catatan observasi, wawancara dan daftar kuesioner dimana terdiri dari sejumlah pertanyaan yang akan dijawab oleh responden serta alat dokumentasi sebagai bukti dan akan dilampirkan dalam penelitian.

Instrumen Analisis Data

Instrumen analisis data adalah keseluruhan alat yang digunakan dalam pengelolaan data. Dalam penelitian ini menggunakan path analysis atau analisis jalur yang digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan.

Rumus yang digunakan dalam path analysis adalah sebagai berikut :



Pada path analysis atau analisis jalur, perubahan dibedakan menjadi eksogen yaitu perubahan yang ditentukan oleh penyebab diluar model kausal dan perubahan endogen yaitu perubahan yang dijelaskan oleh perubahan eksogen atau perubah lain dalam sistem. Pada gambar 1 ditunjukkan X1 dan X2 merupakan variabel dependen (eksogen) dan X3 dan Y merupakan variabel dependen (endogen). X1 dan X2 mempunyai jalur hubungan tidak langsung dengan y, karena harus melewati variabel X3 dan variabel X3 disebut interverning.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Rekapitulasi Kepuasan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.1
Rekapitulasi kepuasan kerja (X1)

Tanggapan Responden	X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.P5	X1.P6	Jumlah	Persentase (%)
Ss	21	46	37	29	38	34	205	34%
S	74	47	52	68	55	63	359	60%
Ks	4	7	11	3	7	3	35	6%
Ts	1	-	-	-	-	-	1	-

Sts	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	100	100	100	100	100	100	600	100%

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34%, setuju sebanyak 60% dan kurang setuju 6%. Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden yang paling besar adalah setuju 60%.

Rekapitulasi Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.2
Rekapitulasi Disiplin Kerja (X2)

Tanggapan responden	X2.P1	X2.P2	X2.P3	X2.P4	X2.P5	X2.P6	Jumlah	Persentase (%)
Ss	49	34	33	32	34	42	224	37%
S	50	64	57	62	59	54	346	58%
Ks	1	2	10	6	7	4	30	5%
Ts	-	-	-	-	-	-	-	-
Sts	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	100	100	100	100	100	100	600	100%

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37%, setuju sebanyak 58% dan kurang setuju 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden yang paling besar adalah setuju 58%.

Rekapitulasi Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada variabel kinerja pegawai (Y) terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.3
Rekapitulasi Kinerja Pegawai (Y)

Tanggapan responden	Y.P1	Y.P2	Y.P3	Y.P4	Y.P5	Y.P6	Jumlah	Persentase (%)

Ss	48	43	30	29	34	42	226	38%
S	50	55	63	61	60	54	343	57%
Ks	2	2	7	10	6	4	31	5%
Ts	-	-	-	-	-	-	-	
Sts	-	-	-	-	-	-	-	
Total	100	100	100	100	100	100	600	100%

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38%, setuju sebanyak 57% dan kurang setuju 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden yang paling besar adalah setuju 57%.

Path Analisi Atau Analisis Jalur

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika maka digunakan path analisis dengan model regresi linier berganda. Berdasarkan hasil yang didapatkan dari koesioner dan telah di kelolah menggunakan bantuan SPSS 22, diperoleh hasil sebagai berikut:

Coefficients

Tabel 5.4
Coefficients

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,941	1,929		2,043	,044
Total_X1_Kepuasan_kerja	,049	,053	,048	,926	,357
Total_X2_Disiplin_kerja	,801	,049	,860	16,443	,000

a. Dependent Variable: Total_Y6_Kinerja_pegawai

Sumber: data diolah 2022

Pada tabel 5.1 hasil dari sig X1 kepuasan kerja $0,357 < 0,05$ dan X2 disiplin kerja $0,000 < 0,05$. Menyatakan bahwa X1 kepuasan kerja dan X2 disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y kinerja pegawai.

Coefficients Determinasi

Tabel 5.5
Coefficients Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,736	,731	,720

a. Predictors: (Constant), Total_X2_Disiplin_kerja,
 Total_X1_Kepuasan_kerja

Coefficients determinasi digunakan agar dapat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependent. Pada tabel 5.2 nilai R square sebesar 0,736 yaitu 73,6% membuktikan bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh kepuasan kerja dan disiplin kerja. Sementara selisinya adalah 22,4% (100% - 73,6%) merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan agar melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Tabel 5.6
Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140,405	2	70,202	135,259	,000 ^b
	Residual	50,345	97	,519		
	Total	190,750	99			

a. Dependent Variable: Total_Y6_Kinerja_pegawai

b. Predictors: (Constant), Total_X2_Disiplin_kerja, Total_X1_Kepuasan_kerja

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel dikatakan signifikan. Pada tabel diatas $F_{hitung} 135,259 > F_{tabel} 0,195$ maka dinyatakan kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil yang telah diolah maka hipotesis yang menyatakan:

1. Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika **Diterima**.

- Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika **Diterima**.

Pembahasan Hasil Analisis

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika

Berdasarkan hasil yang telah diuji kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika. Menurut Porter (Akbar, dkk 2021:155) kepuasaan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima. Ketika pembayaran dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level keterampilan individu dan standar upah yang berlaku serta sarana dan prasarana yang tersedia cukup maka pegawai akan merasa puas.

Setelah mengelolah hasil dari para responden dan juga melakukan observasi pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika pemberian insentif yang sudah sesuai dan kondisi pekerjaan seperti penyedian saran dan prasarana yang cukup sudah memberikan hasil kinerja yang cukup baik.

Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika

Berdasarkan hasil yang telah diuji disiplin kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika. Menurut Rivai (Kristanti dan Pangastuti, 2019:5) Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesetiaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seseorang yang memiliki kedisiplinan yang baik akan bertanggung jawab pada tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya akan menghasilkan kinerja yang baik

Setelah mengelolah hasil dari para responden dan juga melakukan observasi pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika hal ini menunjukan bahwa pegawai telah menaati peraturan yang sudah ditetapkan seperti kehadiran pegawai, jam masuk dan pulang kantor, menjaga ketertiban dan keamanan dilingkungan kantor sehingga kinerja dari pegawai sudah memberikan hasil yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil uji t pada variabel kepuasan kerja (X_1) diketahui $0,357 < 0,05$ maka kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika.

2. Berdasarkan hasil uji t pada variabel disiplin kerja (X2) diketahui $0,000 < 0,05$ maka kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika.

Saran

1. Terhadap kepuasan kerja, pimpinan dari Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika perlu meningkatkan lagi sarana dan prasarana serta pembayaran insentif yang lebih transparan. Sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai.
2. Pada disiplin kerja, pimpinan Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika perlu mengambil tindakan yang tegas bagi pegawai yang melanggar aturan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar. Prasada. Safiyyah. Nuryani. *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra barat : Insan Cendekia Mandiri, 2021. Hal. 154
- Aripi Rahmat. "Analisis pengaruh kinerja keuangan terhadap harga saham PT BNI Persero TBK". Skripsi Sarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambatan Bulan, Timika, 2018. Hal. 19
- Batjo Nurdin. Mahadin shaleh. *Manajemen sumber daya manusia*. Makassar Sulawesi selatan : Aksara timur, 2018, Hal. 1-4
- Bahri Syaiful. Yuni Chairatun Nisa. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal ilmiah manajemen&bisnis 18(1), 2017:Hal. 13
- Fortuna Yoga. *Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Computer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta*. 18(3), 2016:368
- Harahap Sandhi Fialy. Satria Tirtayasa. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kuala Manu*. Jurnal ilmiah magister manajemen 3(1), 2020:122
- Kristanti Desi. Ria Lestari Pangastuti. *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi*. Surabaya : Media sahabat cendekia, 2019. Hal. 5-6
- Paramban Sumiati. "Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai". Skripsi sarjana, fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam negeri syarif hidayahtullah. Jakarta, 2018. Hal. 46
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010. <https://ngada.org/pp6-2010.htm>
- Pitria Pipit. *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Konservasi Indonesia (Coco Resort)*. 2017:2
- Robbi. "Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Makassar". Skripsi sarjana, Fakultas Ilmu social dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar, 2020, Hal. 14-16
- Saputro Agus Dicky. Sudarsono. *Kedudukan dan perlindungan hukum tenaga honorer setelah berlakunya undang-undang nomor 5 tahun 2014*. Fakultas hukum universitas brawijawa. Hal.3-4
- Sekartini Ni Luh. *Pengaruh kemampuan kerja,disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa*. Jurnal ekonomi dan bisnis 3(2), 2010. Hal. 3

- Sinambela, Poltak Lijan. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT bumi aksara. 2018, Hal. 336-481
- Siregar Syofian. *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta : Kencana, 2017. Hal. 101
- Tanjung Hasrudy. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan*. 15(1), 2015:29
- Tangkilisan Hessel Nogi S. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Grasindo, 2005. Hal. 164
- Undang-undang aparatur sipil negara*. Bandung : Visimedia, 2015, Hal. 3
- Winata edi. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan*. Jurnal ilman4(1), 2016:4-6
- Y Syaharuddin. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda*. Jurnal ekonomi dan manajemen 13(1), 2016:61-62