



**Submitted**  
10 Juli - 2021

**Revised**  
29 September - 2021

**Inisiated Publish**  
21 Oktober - 2021

**AFFILIATION:**  
Program Studi Administrasi  
Perkantoran,  
Universitas Negeri Medan

**Co-Responding E-mail:**  
oberlinharefauf@gmail.com

Diterbitkan oleh:



Pusat Kajian  
Administrasi Publik  
Program Studi  
Administrasi Publik  
Universitas Pembangunan  
Nasional "Veteran" Jawa  
Timur

berkolaborasi dengan



Indonesia Association of  
Public Administration  
Jawa Timur

### ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIIL NEGARA DI UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PUSKESMAS KECAMATAN GUNUNGSITOLI ALO'OA KOTA GUNUNGSITOLI

Oberlin Harefa, Prihatin Lumbanraja, Khaira Amalia Fachrudin

#### ABSTRACT

*Employee performance in the Gunungsitoli sub-district health centers less than optimal,, where there are several health program coverage that have not met the national target, including essential public health efforts, development, individual health efforts, community health center of services, pharmaceutical services to laboratory services. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of discipline, work motivation, and job satisfaction partially or simultaneously on employee performance. This research was conducted to all State Civil Apparatus employees in the Regional Technical Implementation Unit of the Puskesmas Gunungsitoli Alo'oa District with a population of 35 people. The sample technique used was saturated sample so that the sample amounted to 35 people. Data collection using a questionnaire. Data analysis was performed using multiple linear regression. The results showed that: Discipline has a positive and significant effect on performance, motivation has a positive and significant effect on performance, satisfaction has a positive and significant effect on performance, discipline, work motivation, and job satisfaction together have a positive and significant effect on performance.*

**Keywords:** Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction, Performance

#### ABSTRAK

Kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli belum maksimal, dimana terdapat beberapa cakupan program kesehatan yang belum memenuhi target, diantaranya yaitu upaya kesehatan masyarakat esensial, upaya kesehatan masyarakat pengembangan, upaya kesehatan perorangan, pelayanan puskesmas, pelayanan kefarmasian sampai pelayanan laboratorium. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara yang berada di Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli Alo'oa dengan populasi berjumlah 35 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh sehingga sampel berjumlah 35 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kedisiplinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

## PENDAHULUAN

Salah satu indikator berhasil tidaknya suatu lembaga, instansi atau organisasi dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia di tempat tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2016). Untuk melihat tingkat keberhasilan kinerja pegawai salah satunya dapat dinilai dari pencapaian kinerja program-program puskesmas. Kinerja dikatakan tercapai bila termasuk dalam kategori baik yakni target yang dicapai Puskesmas dalam upaya kesehatan mencapai 91% atau lebih dalam pelaksanaannya. Kinerja dikatakan cukup jika target yang dicapai Puskesmas dalam upaya Kesehatan mencapai 81-90% dalam pelaksanaannya. Sedangkan kinerja yang tergolong kurang yaitu target yang dicapai Puskesmas dalam upaya kesehatan hanya mencapai 80% dalam pelaksanaannya. Berdasarkan data Pencapaian Kinerja Puskesmas (PKP) terlihat masih banyak kegiatan-kegiatan yang kategori kinerjanya masih berada pada kategori kurang. Pencapaian kinerja puskesmas tersebut tidak lepas dari kinerja pegawainya. Jika kinerja pegawainya baik maka kinerja puskesmas juga akan baik. Pegawai yang menangani program kerja pada bagian upaya kesehatan masyarakat esensial, upaya kesehatan masyarakat pengembangan dan upaya kesehatan perorangan belum melaksanakan sepenuhnya program-program yang telah dibuat. Hal ini disebabkan oleh kurangnya sosialisasi kepada masyarakat tentang manfaat dari kegiatan-kegiatan ini (Dida Rahmadanik, 2021). Penurunan kinerja juga dibuktikan dengan terus adanya komplain dari pasien dari berbagai sisi pelayanan, mulai dari panjangnya antrian, terlalu lamanya rujukan ke rumah sakit diterima oleh pasien, sampai salahnya diagnosis rujukan sehingga rujukan yang diberikan tidak dapat digunakan di rumah sakit rujukan. Pada jam kerja, mereka juga seringkali mengakses youtube dan media sosial. Daripada membereskan tugas administrasi yang dapat dikerjakan, mereka lebih suka menggunakan waktu berkurangnya pasien untuk hal-hal yang bersifat menghibur diri. Padahal apabila waktu luang dapat dimanfaatkan dengan melaksanakan pekerjaan, maka target kinerja tentu akan lebih mudah tercapai (Wahyu Saefuddin et.al, (2021). Selain permasalahan di atas, ketidakhadiran pegawai juga menjadi faktor menurunnya kinerja pegawai. Dari total 35 pegawai yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara, pada bulan Januari persentase ketidakhadiran 3,43%, pada bulan Februari meningkat menjadi 4,11%, bulan Maret menurun menjadi 3,43%, dan pada bulan April meningkat menjadi 5,48%. Permasalahan - permasalahan kinerja di atas, disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya kedisiplinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Turangan et.al, 2016) menyatakan bahwa, disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini juga dipertegas oleh pendapat (Rivai, 2015) menjelaskan bahwa kehadiran merupakan indikator utama dalam kedisiplinan. Dari pendapat

tersebut jelas bahwa kehadiran merupakan faktor penting menunjukkan kedisiplinan seorang pegawai. Seorang pegawai yang disiplin akan mematuhi segala peraturan ditempat dia bekerja. Jika hal ini dilaksanakan dengan baik sudah tentu kinerjanya akan semakin meningkat. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk di perhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya (Jamaluddin dan Septiawan (2021). Kemudian menurut (Hasibuan, 2016), kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seseorang dengan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan memberikan tanggapan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Atas fenomena-fenomena yang terjadi, maka tujuan penelitian ini ingin mengetahui mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli Alo'oa; Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli Alo'oa; Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli Alo'oa; Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas kecamatan Gunungsitoli Alo'oa.

### **METODE**

Pada penelitian ini menggunakan metode kausalitas dimana metode ini menjelaskan sebab akibat antara beberapa variabel sehingga dapat ditarik kesimpulan. Penelitian Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara ini dilakukan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli Alo'oa yang dilaksanakan pada bulan Agustus sampai dengan Oktober 2020. Dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh. Sehingga sampel penelitian berjumlah 35 orang. Uji coba instrumen kuesioner dilakukan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli dengan jumlah 30 orang pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data, dan menganalisis dengan teknik analisis

deskriptif dan analisis inferensial. Metode statistika inferensial yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sebelum melakukan uji regresi linier berganda, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil uji hipotesis dapat dilihat baik secara parsial maupun simultan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji t (parsial), Uji F (simultan), dan koefisien determinasi (rsquare).

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien regresi
(Constant)	14,628
Kedisiplinan	0,357
Motivasi Kerja	0,402
Kepuasan Kerja	0,284
Dependent Variable: Kinerja Pegawai	

Tabel 1 menunjukkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$X = 14,628 + 0,357X_1 + 0,402X_2 + 0,284X_3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan yakni:

1. Konstanta sebesar 14,628 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) tidak mengalami penambahan atau pengurangan, maka prediksi variabel dependen ( $Y$ ) sebesar 14,628.

2. Nilai koefisien variabel kedisiplinan (X1) sebesar 0,357 mempunyai arti jika terjadi peningkatan kedisiplinan maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai
3. Nilai koefisien variabel lingkungan keluarga (X2) sebesar 0,402 mempunyai arti jika terjadi peningkatan motivasi kerja maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien variabel pendidikan kewirusahaan (X3) sebesar 0,248 mempunyai arti jika terjadi peningkatan kepuasan kerja, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai.

Hasil uji F (simultan) dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji F (Simultan)

Variabel	Signifikansi	$\alpha$	Keterangan
<b>X1, X2, X3 terhadap Y</b>	0,000	0,05	Signifikan
	kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah		

Tabel 2 menunjukkan bahwa Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli diperoleh nilai  $\text{sig.} < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ), Artinya

artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil uji t (parsial) dapat dilihat

Dengan demikian dapat disimpulkan pada Tabel 3 berikut:

bahwa kedisiplinan, motivasi kerja,

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji t (Parsial)

No	Variabel	Signifikansi	$\alpha$	Keterangan
1	Kedisiplinan (X1)	0,022	0,05	Signifikan
2	Motivasi Kerja (X2)	0,043	0,05	Signifikan
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,012	0,05	Signifikan

Tabel 3 menunjukkan bahwa untuk hipotesis kesatu memperoleh nilai  $\text{sig.} < \alpha$  ( $0,022 < 0,05$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli

Alo'oa. Hipotesis kedua memperoleh nilai  $\text{sig.} < \alpha$  ( $0,043 < 0,05$ ), artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli Alo'oa. Hipotesis 3 memperoleh nilai  $\text{sig.} < \alpha$  ( $0,012 < 0,05$ ), artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli Alo'oa. Selanjutnya hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Determinasi

Kriteria	Koefisien
R Square	0,479

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai  $RSquare = 0,479$  (47,9%). Angka tersebut berarti bahwa besarnya pengaruh variabel kedisiplinan, motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli Alo'oa adalah sebesar 47,9%, sedangkan sisanya sebesar 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini seperti pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

## Pembahasan

Hasil penelitian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memicu tingkat kedisiplinan pegawai, sebaiknya pimpinan memberikan apresiasi kepada pegawai yang telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja. Semakin baik disiplin pegawai pada sebuah organisasi, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seperti yang dikemukakan oleh (Haerani & Mulyani, 2020) bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh kajian (Wilandari, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk berprestasi hasil yang optimal. Tindakan yang tidak disiplin (Indisciplinary) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin juga dikatakan sebagai sarana untuk melatih

dan mendidik orang tentang peraturan agar ada kepatuhan dan agar dapat berjalan secara tipis dan tertib di organisasi. Peraturan perusahaan yang dibuat tentunya bertujuan agar dapat ditaati karyawan baik dari kepatuhan karyawan dalam menjaga waktu kerja, kepatuhan dalam mematuhi dengan segala peraturan di perusahaan, kepatuhan terhadap perilaku karyawan dalam menjalankannya tugas dan kewajiban, kepatuhan karyawan dalam menegakkan norma hukum dan peraturan lainnya. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sugiarti, 2018; Haerani & Mulyani, 2020) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi merupakan energi aktif yang menyebabkan terjadinya suatu perubahan pada diri seseorang yang nampak pada gejala kejiwaan, perasaan, dan emosi, sehingga mendorong individu untuk melakukan sesuatu dikarenakan adanya tujuan, kebutuhan, atau keinginan. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi di tempat kerja. Sikap yang positif terhadap situasi kerja inilah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kerja yang maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2018) bahwa jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya. Kemudian didukung oleh pendapat (Bukhari & Pasaribu, 2019) bahwa motivasi merupakan elemen terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), hal ini dibuktikan dengan kualitas SDM pada perusahaan yang baik akan sangat membantu dalam kegiatan perusahaan. Jika motivasi sudah dilaksanakan dengan maksimal maka kegiatan perusahaan akan dengan mudah dilakukan, maka para pengusaha atau kepala organisasi harus benar-benar memperhatikan elemen ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2019; Astria, 2018; Rosdyanti & Suwanto, 2020) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang baik akan membuat pegawai menjadi lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini tentunya akan membuat pegawai lebih fokus pada setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Apabila pegawai merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan kurang tenang dalam bekerja. Hal tersebut membuat pegawai sering melakukan kesalahan baik berupa kesalahan yang disengaja maupun tidak disengaja. Akibatnya, pegawai akan sering melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ditetapkan dan otomatis akan menurunkan tingkat kerjanya.

Temuan penelitian ini didukung oleh pendapat (Ni'mah et.al, 2017) bahwa kepuasan mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya

mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Pernyataan ini menunjukkan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Dengan kepuasan yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Zahara & Hidayat, 2017; Novia, 2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian hipotesis keempat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan kedisiplinan, motivasi kerja, kepuasan kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Susanto, 2019) bahwa kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ni'mah et.al 2017; Sudirman et.al, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasa sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, Kedisiplinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

## **SARAN**

Adapun saran yaitu bagi pegawai agar memperbaiki kedisiplinanya dalam bekerja khususnya dalam hal tidak membuka media sosial saat jam kerja. Hal ini akan lebih bermanfaat bagi pegawai itu sendiri untuk memperoleh kinerja yang lebih optimal, bagi pegawai agar memperbaiki pola pikirnya dimana masih ada sebagian pegawai yang merasakan kurang bangga dengan pekerjaan saat ini. Agar menghilangkan seperti itu, karena diluar sana masih banyak orang yang tidak memiliki pekerjaan dan layak untuk dikerjakan, bagi

instansi agar meningkatkan upaya yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai dengan cara memberikan kesempatan kepada semua pegawai yang memiliki kecakapan untuk menduduki suatu jabatan serta dilaksanakan secara transparan, bagi instansi agar meningkatkan upaya yang berkaitan dengan kinerja karyawan, diantaranya memberi kesempatan kepada pegawai agar dapat memanfaatkan semua sumber daya yang disediakan oleh instansi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Astria, K. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Mandiri, Vol. 2, No.1, (1-22), E-ISSN: 2580-4588*
- Bukhari & Pasaribu S H. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2, No.1, 89-103, ISSN 2623-2634.*
- Haerani dan Muyani, S. (2020) Hubungan Disiplin dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Andowia Kabupaten Kanowe Utara. *MIRACLE Journal of Public Health, Vol 3. No.1 Juni 2020 e- ISSN: 2622-7762*
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jamaluddin, P., P dan Septiawan, D. (2021). Peran Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan (Studi pada Waroeng SS Spesial Sambal Cabang BSD Tangsel). *Jurnal Ilmiah Semarak, Vol.4, No.1, Februari 2021, Hal (140-147), P-ISSN 2615-6849, E-ISSN 2622-3686.*
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Perrsada.
- Ni'mah, U., Yulianeu., Hasiholan, L.B. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Loenpia Mbak Liem). *Journal of Managemnet Vol. 3 No. 3 ISSN: 2502-7689*
- Novia, Jessica. (2018). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Finance Accounting di PT. XYZ Cabang Head Office. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan/Volume 02/No.1*
- Rivai, V. (2015). *Manajemen SumberDaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rahmadanik, D. (2021). Pelaksanaan Pelayanan Administrasi Kependudukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo di Era Pandemi Covid-19. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 11(1), 11-18.*
- Rosdayanti, T & Suwarto. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen Vol.14 No.1*

- Sudirman, Bachri, S, dan Hasanuddin, B. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 9, September 2017 hlm 125-131 ISSN: 2302-2019*
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah Ciptat. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 6(3), 49–58.*
- Susanto, Natalia. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Jurnal AGORA Vol. 7, No. 1*
- Turangan, Reynold B., Sifrid, S. P., & Maria, V. J. T. (2016). Employee performance analysis through style, motivation & work discipline at waroeng charity Manado. *Jurnal emba, 4(1). 1068-1076.*
- Saefudin, W., Bestari, D. K. P., Aisyah, M., & Mujib, M. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pembimbing Kemasyarakatan di Wilayah Kalimantan Barat. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 11(1), 117-128.*
- Wilandari, D, F. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Panca Usaha Lestari in Jakarta. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran Vol. 7, No. 1, January - June 2020, Pages 49-56 p-ISSN: 2407-1765, e-ISSN:2541-1306*
- Zahara, R, N., dan Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting, Vol. 1, No. 2, 2017, 150-156, ISSN: 2548-9917*
- Astria, K. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Mandiri, Vol. 2, No.1, (1-22), E-ISSN: 2580-4588*
- Bukhari & Pasaribu S H. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2, No.1, 89-103, ISSN 2623-2634.*
- Haerani dan Muyani, S. (2020) Hubungan Disiplin dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Andowia Kabupaten Kanowe Utara. *MIRACLE Journal of Public Health, Vol 3. No.1 Juni 2020 e- ISSN: 2622-7762*
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jamaluddin, P., P dan Septiawan, D. (2021). Peran Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan (Studi pada Waroeng SS Spesial Sambal Cabang BSD Tangsel). *Jurnal Ilmiah Semarak, Vol.4, No.1, Februari 2021, Hal (140-147), P-ISSN 2615-6849, E-ISSN 2622-3686.*
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Perrsada.

- Ni'mah, U., Yulianeu., Hasiholan, L.B. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Loenpia Mbak Liem). *Journal of Managemnet Vol. 3 No. 3 ISSN: 2502-7689*
- Novia, Jessica. (2018). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Finance Accounting di PT. XYZ Cabang Head Office. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan/Volume 02/No.1*
- Rivai, V. (2015). *Manajemen SumberDaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rahmadanik, D. (2021). Pelaksanaan Pelayanan Administrasi Kependudukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo di Era Pandemi Covid-19. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 11(1), 11-18*.
- Rosdayanti, T & Suwanto. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen Vol.14 No.1*
- Sudirman, Bachri, S, dan Hasanuddin, B. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 9, September 2017 hlm 125-131 ISSN: 2302-2019*
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah Ciputat. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 6(3), 49-58*.
- Susanto, Natalia. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Jurnal AGORA Vol. 7, No. 1*
- Turangan, Reynold B., Sifrid, S. P., & Maria, V. J. T. (2016). Employee performance analysis through style, motivation & work discipline at waroeng charity Manado. *Jurnal emba, 4(1). 1068-1076*.
- Saefudin, W., Bestari, D. K. P., Aisyah, M., & Mujib, M. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pembimbing Kemasyarakatan di Wilayah Kalimantan Barat. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 11(1), 117-128*.
- Wilandari, D, F. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Panca Usaha Lestari in Jakarta. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran Vol. 7, No. 1, January - June 2020, Pages 49-56 p-ISSN: 2407-1765, e-ISSN:2541-1306*
- Zahara, R, N., dan Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting, Vol. 1, No. 2, 2017, 150-156, ISSN: 2548-9917*

