

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN RI

Sri Oktaviani, Etyca Rizky Yanti
Manajemen, Universitas Binawan

Correspondence		
Email: Sri.oktaviani@student.binawan.ac.id , etyca.rizkyanti@binawan.ac.id	No. Telp:	
Submitted: 15 April 2024	Accepted: 24 April 2024	Published: 25 April 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PNS maupun Non PNS. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, dengan 61 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI, sedangkan disiplin kerja secara parsial berdampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI. Variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, menunjukkan kompetensi lebih berpengaruh dominan sebesar 0,437 dibandingkan disiplin kerja yang hanya 0,412.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

THE INFLUENCE OF COMPETENCY AND WORK DISCIPLINE ON JOB SATISFACTION IN EMPLOYEES OF THE REPUBLIC OF INDONESIA COORDINATING MINISTRY OF ECONOMIC AFFAIRS

Abstract

This study aims to analyze the effect of competence and work discipline on job satisfaction at the Coordinating Ministry for Economic Affairs of the Republic of Indonesia. The population in this study are civil servants and non-PNS employees. The sample in this study used a purposive sampling method, with 61 respondents. Data analysis was carried out using SPSS 23. The results showed that competence had a positive effect on employee job satisfaction at the Coordinating Ministry for Economic Affairs of the Republic of Indonesia, while work discipline partially had a positive and significant effect on job satisfaction for employees of the Coordinating Ministry for Economic Affairs of the Republic of Indonesia. The competency and work discipline variables on job satisfaction show that competence has a more dominant effect of 0.437 compared to work discipline which is only 0.412.

Keywords: Competence, Work Discipline, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Keberhasilan suatu organisasi

dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan suatu organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, penggunaan modal,



pengaturan dana, dan dalam menghasilkan produk yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Pegawai diharapkan selalu menambah pengetahuan, keterampilan dan sikap agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi.

Menurut (Wibowo, 2010) mengatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka dapatkan. Fenomena kurangnya kepuasan kerja biasanya terlihat dari kurangnya gairah kerja pegawai seperti enggan melaksanakan pekerjaan, rendahnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang terlihat dari hasil pekerjaan dan kurangnya loyalitas pegawai terhadap pimpinan dan instansi.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompetensi. Menurut (Sutrisno, 2012) Kompetensi adalah suatu kemampuan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan. Karyawan yang kompeten secara signifikan cenderung lebih berkomitmen dan bersikap loyal dibandingkan karyawan yang kurang kompeten.

Adapun faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah (1) tingkat pendidikan dan pelatihan dapat memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan khusus untuk meningkatkan kompetensi seseorang di bidang tertentu (2) pengalaman kerja yang luas dan relevan dapat meningkatkan kompetensi seseorang, semakin lama seseorang bekerja di bidang tertentu maka semakin banyak pengalaman dan keterampilan yang dapat dikembangkan.

Hal ini di dukung dengan penelitian (Yumhi, 2021) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian (Sumerdana & Heryanda, 2021) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Rohmah, 2020) kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain kompetensi, disiplin kerja juga

merupakan faktor mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut (Pahmi, Syamsul. Dkk, 2018) Siagan mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Menurut (Siswanto, 2016) berpendapat mengenai faktor dari disiplin kerja adalah (1) frekuensi kehadiran (2) tingkat kewaspadaan (3) ketaatan pada standar kerja (4) ketataan pada peraturan kerja (5) etika kerja.

Hal ini di dukung dengan penelitian (Mutttajjn, 2021) Menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Pratama, Rizky. Dkk, 2020) Menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Azhar, 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAHAN dan METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/ subjek dengan jumlah dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang diambil peneliti adalah pegawai Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI.

Untuk mengetahui jumlah sampel, penulis menggunakan perhitungan Rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% karena populasi yang diketahui jumlahnya cukup besar, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Batas toleransi kesalahan 10%

Penyelesaian :

$$n = \frac{159}{1 + 159 \times (0,1)^2}$$

$$n = \frac{159}{1 + 159 \times 0,01}$$

$$n = \frac{159}{1 + 1,59}$$

$$n = \frac{159}{2,59}$$

$$n = 61,38$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh sampel 61,38 sehingga peneliti mengambil sampel 61 pegawai pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI.

HASIL

Dalam penelitian ini, data diolah melalui serangkaian tahap-tahap yang terdiri dari termasuk pengujian instrumen seperti validitas dan reliabilitas. Uji validitas mengevaluasi sejauh mana instrumen dapat mengukur variabel dengan akurat, sementara uji reliabilitas menilai konsistensinya dalam pengukuran variabel yang sama. Asumsi klasik digunakan dalam mengecek data penelitian yang terdiri dari uji normalitas untuk distribusi normal variabel, uji multikolinieritas untuk hubungan antar variabel bebas, dan uji heteroskedastisitas untuk mendeteksi ketidakseragaman data. Analisis data untuk mengetahui hubungan variabel menggunakan analisis regresi linear berganda serta dalam menjawab hipotesis yang diketahui dari rumusan masalah maka digunakanlah uji hipotesis, seperti uji t dan uji F, digunakan untuk signifikansi hubungan variabel dan terakhir dilakukan pengukuran yang menggambarkan seberapa besar variabel penelitian mampu mempengaruhi

menggunakan uji koefisien determinasi atau uji R².

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1	0,663	0,367	Valid
	X2	0,864	0,367	Valid
	X3	0,886	0,367	Valid
	X4	0,904	0,367	Valid
	X5	0,797	0,367	Valid
	X6	0,780	0,367	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X1	0,855	0,367	Valid
	X2	0,820	0,367	Valid
	X3	0,412	0,367	Valid
	X4	0,382	0,367	Valid
	X5	0,746	0,367	Valid
	X6	0,667	0,367	Valid
	X7	0,762	0,367	Valid
	X8	0,855	0,367	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,697	0,367	Valid
	Y2	0,705	0,367	Valid
	Y3	0,828	0,367	Valid
	Y4	0,825	0,367	Valid
	Y5	0,767	0,367	Valid
	Y6	0,853	0,367	Valid
	Y7	0,371	0,367	Valid
	Y8	0,753	0,367	Valid
	Y9	0,638	0,367	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 1 uji validitas pada pertanyaan masing - masing variabel Kompetensi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (Y) diperoleh kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid karena nilai r hitung > r table.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompetensi	0,887	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,818	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,859	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha masing-masing variabel dinyatakan reliabel, nilai koefisien alpha untuk variabel Kompetensi (X₁) sebesar 0,887, disiplin kerja (X₂) sebesar 0,818, dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,859. Dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel telah reliabel. Dengan demikian, item-item dalam penelitian ini dapat diterapkan untuk penelitian selanjutnya. Ini menunjukkan bahwa semua item telah memenuhi kriteria layak untuk seluruh responden.



Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,58049027
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,058
	Negative	-,111
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,058 ^c

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja diketahui nilai signifikan sebesar 0,058 yang berarti bahwa $0,058 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

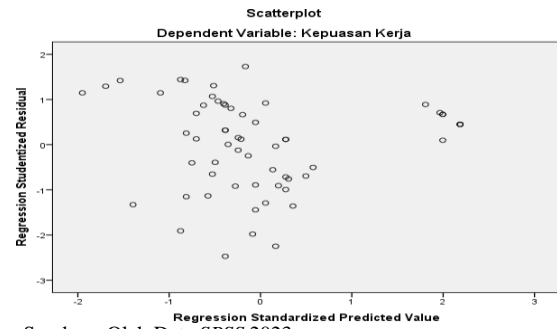
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	,662	1,511
	Disiplin Kerja	,662	1,511

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Dari tabel 4.9 di atas dapat dibuat kesimpulan bahwa Kompetensi (X1) dengan nilai tolerance sebesar 0,662 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,511 lebih besar dari 10. Disiplin kerja (X2) dengan nilai tolerance sebesar 0,622 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,511 lebih besardari 10. Karena nilai tolerance yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 10, maka artinya data variabel kompetensi dan disiplin kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Olah Data SPSS 2023

Pada gambar 5 grafik scatterplot tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1,853	3,822
	Kompetensi	,781	,189
	Disiplin Kerja	,454	,117

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 6. dapat diperoleh persamaan regresi linier veranda sebagai berikut:

$$Y = 1,853 + 0,781X_1 + 0,454X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan hal- hal sebagai berikut: Nilai konstanta (a) sebesar 1,853 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel kompetensi dan disiplin kerja, maka nilai kepuasan kerja sebesar 1,853 satuan. Variabel kompetensi sebesar 0,781 bernilai positif yang artinya bahwasetiap kenaikan variabel kompetensi 1 satuan, maka nilai variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,781 satuan. Variabel seleksi sebesar 0,454 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel seleksi 1 satuan, maka nilai variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,454 satuan.

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,853	3,822		,485	,630
Kompetensi	,781	,189	,437	4,126	,000
Disiplin Kerja	,454	,117	,412	3,889	,000

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Kemudian dicari pada distribusi nilai t-tabel maka ditentukan nilai t-tabel sebesar 1.671. Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji parsial diperoleh dengan hasil nilai t untuk variabel X1 adalah 4.126 dan X2 adalah 3.889, melebihi nilai t tabel sebesar 1.671, dengan signifikansi (sig) masing-masing sebesar 0.000, lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel Kompetensi (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1017,855	2	508,927	38,375	,000 ^b
Residual	769,195	58	13,262		
Total	1787,049	60			

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Pada tabel 8 diperoleh bahwa nilai F = 38,375 dengan tingkat probability (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas kompetensi (X₁), disiplin kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,755 ^a	,570	,555	3,642

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.13 nilai Adjusted R Square adalah 0,555 yang artinya bahwa kemampuan variansi variabel kompetensi dan disiplin kerja dapat menjelaskan variansi kepuasan kerja adalah sebesar 55,5% dan sisanya 44,5% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor lain misalnya gaji atau upah, tunjangan dan insentif.

Kemudian standard error of the estimated artinya mengukur variabel dari nilai

yang diprediksi. Standard error of the estimated disebut juga standar deviasi. Standard error of the estimated dalam penelitian ini adalah sebesar 3,642 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kepuasan kerja pegawai.

Tabel 1. Perbandingan Algoritma A dan Algoritma B

Algoritma	Waktu Proses	Ketelitian	Memori
A	120 ms	98 %	200 KB
B	105 ms	95 %	415 KB

Rumus:

Setiap rumus dalam artikel harus dilengkapi uraian keterangan setiap symbol setelah mencantumkan rumus. Jika menggunakan persamaan pada *Word*, gunakan persamaan persamaan pada *Microsoft Equation Editor* atau *MathType*, ditulis ditengah, dan diberi nomor persamaan mulai dari (1), (2) dst. Contoh rumus:

$$\Sigma F = m.a \dots\dots(1)$$

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI. Maka penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkannya kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 23 for windows. Berdasarkan hasil uji hipotesis maka disimpulkan bahwa Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara statistik.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t untuk bukti fisik variabel dengan nilai thitung sebesar 4,126 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 <



0,05), dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,437. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja, sehingga H1 diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi pada pegawai Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t untuk bukti fisik variabel dengan nilai thitung sebesar 3,889 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,412. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga H2 diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pada pegawai Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dirasakan.

3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana pada tabel 4.12 nilai Fhitung = 38,375 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai Ftabel = 3,15. Nilai Fhitung > Ftabel dan tingkat signifikasinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI secara simultan H3 diterima. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja, hal ini karena kompetensi dapat digunakan untuk menilai seseorang dari kecakapan dalam menjalankan pekerjaan dengan melihat kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan yang

dijalankannya. Kompetensi yang baik akan sangat mempengaruhi kedisiplinan setiap pegawai. Semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan semakin baik juga kualitas pekerjaannya. Sehingga pada akhirnya pegawai dapat memberikan hasil yang optimal bagi Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI.

SIMPULAN dan SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel kompetensi dengan nilai thitung sebesar 4,126 lebih besar dari ttabel 1.671 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dengan demikian H1 diterima.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel Disiplin Kerja dengan nilai thitung sebesar 3,889 lebih kecil dari ttabel 1.671 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), jadi dengan demikian H2 diterima.
3. Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI. Hal ini dapat dilihat dari hasil statistik Fhitung sebesar 38,375 lebih besar dari Ftabel 3,15 dan nilai signifikansinya 0,000. Oleh karena itu nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), jadi dengan demikian H3 diterima

Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka penulis mengemukakan beberapa saran yaitu perlunya meningkatkan kompetensi kerja pegawai dengan lebih sering memberikan pelatihan-pelatihan atau

training untuk para pegawai dan memfasilitasi pegawai untuk meningkatkan pendidikan yang lebih tinggi karena mayoritas pegawai di Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI adalah dengan tingkat pendidikan S1 untuk meningkatkan kompetensi pegawai demi terwujudnya kualitas pegawai yang lebih baik lagi dan meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui promosi jabatan. Meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara membina hubungan yang baik antar pegawai dan atasan serta menerapkan kebijakan-kebijakan yang tepat dalam bekerja, agar pegawai bisa lebih menyukai pekerjaannya kondisi diatas diharapkan bisa meningkatkan prestasi prestasi, sehingga pada akhirnya dapat memberikan kontribusi maksimal bagi instansi tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada para pihak yang telah memberi dukungan dan kontribusi terhadap penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Sebuah Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Liberty.
- Azhar, M. E. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Baha'udin, M. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: JP. Books.
- Darmawan, D. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Profesionalisme, Kedisiplinan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas. Metromedia*.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2008). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta.
- Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Evisastra, Erwin, & Suhardi. (2018). *Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja*. *urnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung, Jl. Gegerkalong Hilir : ALFABETA.
- Sumerdana, G., & Heryanda, K. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Samabayu Mandala*.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G. (1993). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi aksara.
- Usman, H. (2010). *Manajemen (Edisi ke 3)*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara. Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Wibowo. (2016). *Prilaku Dalam Organisasi (Edisi ke-2)*. Yogyakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, W. A. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada UD Japan Motor*.
- Yumhi. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja*