

## **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PENDALIHAN IV KOTO KABUPATEN ROKAN HULU**

**Sudarmin Manik<sup>1\*</sup>**

<sup>1</sup>*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau*

---

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 33 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 33 orang. Analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, regresi linear sederhana, uji R<sup>2</sup>. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t. Pengujian tersebut dilakukan guna mengetahui hubungan antara variabel bebas (*independen variabel*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*). Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai korelasi R = 0,486 yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. Sedangkan R square di dapat 23,6% yang berarti kepuasan kerja memiliki kontribusi sumbangan sebesar 23,6% terhadap disiplin kerja pegawai. Secara parsial diperoleh variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu dengan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :  $Y = 38,491 + 0,661X$  dengan signifikan 0,004 lebih kecil dari alpha 5%. Kesimpulan akhir dari penelitian ini, bahwa hipotesis secara parsial antara variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

---

### **Keywords:**

*Kepuasan Kerja,  
Disiplin Kerja.*

## **PENDAHULUAN**

Mewujudkan aparatur pemerintahan berkualitas dalam organisasi pemerintahan itu sangat penting, karena peranannya sangat penting dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan. Pegawai negeri merupakan tulang punggung pemerintahan dalam usaha memberikan pelayanan kepada masyarakat. Karena itu makin berkembang dan diterianya peranan pemerintahan dalam mencapai tujuannya, maka peningkatan keahlian dan kemampuan aparaturnya merupakan suatu keharusan.

Mencapai kenerja yang maksimum, organisasi harus menjamin orang yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka berkerja optimal. Tercapainya tujuan organisasi yang digerakkan dan dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif dan sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Disiplin kerja merupakan suatu proses pengembangan kontruksi bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan pada orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan dapat lebih efektif dalam bekerja. Baik Pegawai negeri Sipil maupun pegawai Honorer sangat berperan penting dalam memberikan pelayanan pada masyarakat khususnya pegawai di Kantor Camat Pendalihan IV Koto.

Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaan. Disiplin dapat berupa ketepatan waktu dalam bekerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Paradigma lembaga-lembaga saat ini yang ingin berkembang dan maju sangat membutuhkan pegawai yang berdisiplin tinggi dalam pekerjaannya. Mereka yang mempunyai semangat tinggi, patuh terhadap

---

\* Corresponding author.

E-mail Addresses: aminmanik82@gmail.com (Sudarmin Manik)

peraturan yang ditetapkan oleh lembaga, kreatif dan dapat melaksanakan sarana secara baik (Hasibuan,2016)

Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins dalam Wibowo,2007:501) tapi kenyataannya tidak sesuai dengan harapan karena saat peneliti melakukan observasi dilapangan ada beberapa fenomena yang terjadi antar lain, Pemimpin yang kurang memperhatikan pegawai dalam hal pekerjaan, Pemimpin (Camat) yang tidak memiliki ketegasan dalam mendisiplinkan dirinya dan Karyawannya, pegawai sering datang terlambat sehingga pelayanan terganggu, pegawai kurang kreatif dalam melaksanakan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal, status pegawai sering menjadi hambatan dalam meningkatkan hasil kerja dan tidak adanya penghargaan yang diterima oleh pegawai atas prestasi kerja yang diperolehnya.

Berikut disajikan data pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu berdasarkan status selama 5 tahun terakhir.

**Tabel 1**  
**Data Pegawai Berdasarkan Status Pegawai**

NO	TAHUN	STATUS PEGAWAI	JUMLAH PEGAWAI
1	2011	PNS	11 Orang
		HONOR DAERAH	20 Orang
	<b>TOTAL</b>		<b>31 Orang</b>
2	2012	PNS	11 Orang
		HONOR DAERAH	20 Orang
	<b>TOTAL</b>		<b>31 Orang</b>
3	2013	PNS	11 Orang
		HONOR DAERAH	21 Orang
	<b>TOTAL</b>		<b>32 Orang</b>
4	2014	PNS	13 Orang
		HONOR DAERAH	21 Orang
	<b>TOTAL</b>		<b>34 Orang</b>
5	2015	PNS	13 Orang
		HONOR DAERAH	20 Orang
	<b>TOTAL</b>		<b>33 Orang</b>

*Sumber data : Bagian KASUBAG Umum dan Perencanaan Kecamatan Pendalihan IV Koto, 2017*

Dari Tabel 1 diatas dari diambil kesimpulan bahwa pada tahun 2011 dan 2012 jumlah Pegawai di Kantor Camat Pendalihan IV Koto adalah 31 Orang, pada tahun 2013 jumlah Pegawai bertambah 1 orang menjadi 32 orang, pada tahun 2014 jumlah pegawai bertambah 2 orang menjadi 34 orang, dan pada tahun 2015 berkurang 1 orang menjadi 33 orang

**Tabel 2**  
**Absensi Pegawai Kantor Camat Pendalihan Koto**

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Efektif	Alpa	Dinas Luar	Izin	Sakit
1	2011	31	245	5 (0,06%)	115 (1,51%)	149 (1,96%)	60 (0,78%)
2	2012	31	247	7 (0,09%)	120 (1,56%)	160 (2,08%)	53 (0,69%)
3	2013	32	245	24 (0,30%)	111 (1,41%)	172 (2,19%)	65 (0,82%)
4	2014	34	247	30 (0,03%)	165 (4,34%)	193 (2,29%)	54 (0,64%)
5	2015	33	246	125 (1,54%)	167 (2,04%)	195 (2,39%)	41 (0,50%)

*Sumber Data : Bagian KASUBAG Umum dan Perencanaan Kecamatan Pendalihan IV Koto Tahun, 2017.*

Dari Tabel 2 di atas dapat kita simpulkan bahwa secara umum setiap tahun mengalami peningkatan ketidakhadiran di Kantor Camat Pendalihan IV Koto, Dinas Luar dan Sakit yang mengalami Fruktuatif setiap tahun, namun Alpa rata-rata mengalami peningkatan yang cukup signifikan setiap tahun apalagi

pada tahun 2015 sebesar 1,54 %. Dan ketidakhadiran pada keterangan Izin mengalami peningkatan Setiap Tahun.

**Tabel 3**  
**Data Pelanggaran**

No	Tahun	Data Pelanggaran	
		Lambat Masuk	Cepat Pulang
1	2011	707 Kali	675 Kali
2	2012	889 Kali	697 Kali
3	2013	910 Kali	786 Kali
4	2014	975 Kali	854 Kali
5	2015	991 Kali	945 Kali

*Sumber data : Bagian KASUBAG Umum dan Perencanaan Kecamatan Pendalihan IV Koto Tahun, 2017.*  
Berikutnya data pegawai yang terkena sanksi dalam kurun waktu lima tahun terakhir:

**Tabel.4**  
**Data Sanksi**

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Sanksi Ringan	Sanksi Sedang	Sanksi Berat
1	2011	31	25	-	-
2	2012	31	27	2	-
3	2013	32	25	4	-
4	2014	34	29	5	-
5	2015	33	26	8	-

*Sumber data : Bagian KASUBAG Umum dan Perencanaan Kecamatan Pendalihan IV Koto Tahun, 2017.*

Dari data diatas setiap tahun data pelanggaran terhadap lambat masuk dan Cepat Pulang mengalami kenaikan setiap tahun dari tahun 2011 sampai dengan 2015. Dan pada tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa tingkat sanksi setiap tahunnya semakin meningkat, hal ini disebabkan oleh semakin meningkatnya tingkat ketidakhadiran dan pelanggaran terhadap lambat masuk dan cepat pulang.

Dari Latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu?. Dari hasil penelitian, diharapkan mampu memberikan masukan yang berguna bagi pemerintah secara umum dan secara khusus bagi pihak yang terkait yaitu Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu

## METODE

Penelitian dilakukan pada Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Data Primer. Yaitu data yang didapat secara langsung dari lokasi penelitian yang dihimpun melalui responden dengan menyebarkan kuesioner pada pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu, 2) Data Sekunder. Adalah data yang diperoleh dari hasil yang sudah jadi atau berupa dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti berupa sejarah singkat Kecamatan Pendalihan IV Koto, struktur organisasi dan aktivitas organisasi.

Populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono dalam Apris Susanto, 2015:43) Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto yang berjumlah 33 Orang

Sampel. Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang dianggap mewakili dari semua penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendapat Arikunto dalam Apris Susanto (2015:43) yaitu apabila populasi kurang dari 100 maka semuanya dijadikan Sampel. Jadi pada penelitian ini sampelnya adalah 33 Pegawai.

Untuk menghipun data yang diperlukan maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: 1) Dokumentasi. Adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang

ada dilokasi penelitian serta sumber-sumber yang relevan dengan objek penelitian, 2) Kuisisioner. Adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan kepada responden. Selanjutnya data tersebut diberi skor sehingga menjadi suatu data kuantitatif dalam penulisan ini untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan, maka penulis menggunakan Skala Likert yaitu masing-masing jawaban responden diberi skor 1-5 yaitu (Sugiyono dalam Arpiss Susanto, 2015:42). Kemudian untuk mengetahui rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas, interval kelas didapat dengan rumus :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

**Tabel 5**  
**Bobot Dan Penilaian Skala Likert Dalam Skala Interval**

Kategori	Bobot	Skala Interval
Sangat Setuju	5	4,29-5,00
Setuju	4	3,47-4,28
Cukup Setuju	3	2,65-3,46
Tidak Setuju	2	1,83-2,64
Sangat Tidak Setuju	1	1,00-1,82

Sumber: Sugiyono (2010:107)

Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang menunjukkan kepada riset yaitu dalam bentuk rumusan-rumusan. Rumusan-rumusan yang penulis gunakan dalam menganalisis atau mengukur pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Rumus reliabilitas dengan metode alpha menurut Arikunto dalam Dwi Priyatno dalam Arpiss Suasanto (2015:45) adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_{1^2}} \right]$$

Keterangan :  $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sigma_{1^2}$  = Varian total

$\sum \sigma_{b^2}$  = jumlah varian butir.

Menurut Sekaran dalam Dwi Priyatno dalam Arpiss Susanto (2015:46), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan atas 0,8 adalah baik.

Sugiono dalam Rizal Khairul (2014:42) melakukan analisis statistik, maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu, jika tidak normal maka akan uji statistik parametris tidak dapat digunakan. Uji normalitas digunakan untuk melihat distribusi data apakah distribusi data normal atau tidak. Model yang baik adalah yang memiliki distribusi normal, pengujian dengan melihat kurva P-P plot.

Rumus Regresi Linear Sederhana menurut Sugiyono dalam Arpiss Suasanto (2015:46).

$$Y = a + \beta X + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Disiplin Kerja

a = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi

X = Kepuasan Kerja

$\varepsilon$  = Tingkat Kesalahan (*Standar Error*)

Uji Determinasi ( $R^2$ ) dalam regresi linear digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus Determinasi ( $R^2$ ) adalah sebagai berikut : (Anwar Sanusi dalam Arpis Susanto, 2015:46)

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Dimana :

- $R^2$  = Determinasi
- SSR = Keragaman regresi
- SST = Keragaman Total

Untuk mengetahui signifikan antara variabel dapat digunakan rumus uji - t (Sugiyono dalam Arpis Susanto, 2015:47)

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan dk = n-2  
Keterangan :

1. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka ada hubungan signifikan antara variabel x dan y  
Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak ada hubungan signifikan antara variabel x dan y.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing item yang dilihat dari tabel 6 berikut ini.

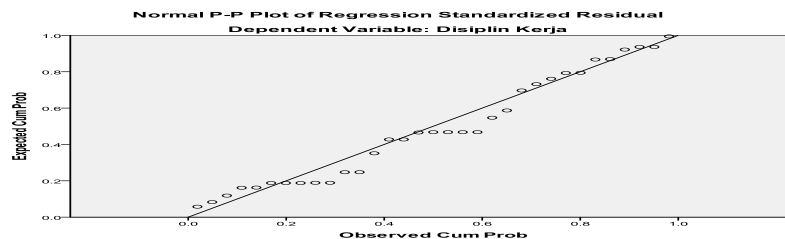
**Tabel 6**  
**Hasil Pengujian Reliability Variabel**

Variabel	Cronbac's Alpha	N of Item
Disiplin Kerja	0,657	16
Kepuasan Kerja	0,691	10

Sumber : Data Olahan SPSS. 19, 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat kedua variabel mempunyai koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,6 (kuat) sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuisisioner adalah *reliable* yang berarti bahwa kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang handal.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio. Berikut adalah hasil uji normalitas pada SPSS.



Sumber : Data Primer, 2017.

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Normalitas**

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi uji normalitas.

Berdasarkan data dari 33 orang responden, setelah dilakukan pengujian adapun persamaan regresinya adalah dengan menggunakan rumus SPSS. 19 didapat nilai  $a = 38,491$ ,  $b = 0,661$ , maka persamaan regresi sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Output Uji Regresi Linear Sederhana dan Uji t pada SPSS 19**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	38.491	8.864			4.342	.000
Kepuasan Kerja	.661	.214	.486		3.093	.004

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

$$Y = 38,491 + 0,661X$$

Berdasarkan persamaan di atas maka : 1) Konstanta 38,491. Berarti saat kepuasan kerja di anggap nol (diabaikan) maka disiplin kerja sebesar 38,491, 2) Koefisien variabel kepuasan kerja 0,661. Berarti jika kepuasan kerja di naikkan 1 satuan, maka disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu akan naik sebesar 0,661 satuan. Koefisien variabel kepuasan kerja bertanda positif. Berarti semakin baik kepuasan kerja pegawai maka disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu akan meningkat.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  kepuasan kerja sebesar 3,093. Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Untuk melakukan uji t maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Berarti di dapat  $t_{tabel}$  sebesar 2,040. Maka terbukti bahwa :

Kepuasan Kerja (X) = dengan  $t_{hitung}$  3,093 > dari  $t_{tabel}$  2,040 dengan tingkat signifikan 0,004 lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ), setelah dilakukan pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini.

**Tabel 8**  
**Hasil R-Square (Koefisien Determinan)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.486 <sup>a</sup>	.236		.211

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja  
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

*Sumber : Data Olahan SPSS. 19, 2017*

Dari tabel diatas dapat diperoleh nilai *r-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,236. Hal ini berarti kepuasan kerja memberikan kontribusi sumbangan pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu sebesar 23,6% sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 23,6\%) = 76,4\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Pembahasan dalam penelitian ini adalah bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor camat Pendalihan IV Koto kabupaten Rokan Hulu. Pengaruh positif dapat dilihat dari koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,661. Hal ini dapat diartikan semakin puas pegawai dalam bekerja maka akan meningkatkan kedisiplinan yang tinggi pada pegawai kantor camat Pendalihan IV Koto kabupaten Rokan Hulu.

Sedangkan dikatakan signifikan dikarenakan hasil dari tingkat signifikan pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  5% (0,05). Hal ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu, maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan yaitu :

Dengan pengujian menggunakan SPSS didapat bahwa variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap variabel disiplin kerja sebesar 23,6% dan sisanya 76,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada instansi pemerintah dan pimpinan kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai salah satunya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi akan menciptakan kinerja yang baik pada setiap pegawai.

Diharapkan pihak manajemen pemberian tunjangan kepada pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu dapat lebih baik lagi agar kepuasan pegawai dapat lebih meningkat. Diharapkan pihak manajemen dalam pemberian gaji kepada pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu dapat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aryani, Dewi. 2015. *Gambaran Umum Kecamatan Pendalihan IV Koto*. Pendalihan IV Koto.
- Fathoni, 2006. *Organisasi dan manajemen SDM* : Gramedia Utama.
- Hasibuan, S.P. Melayu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan XIX*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ilahi, Rahmad. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan di CV. Expert Kota Pekanbaru*. Skripsi : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pekanbaru.
- Indonesia. 2014. *Undang-Undang Nomor 23 tentang Pemerintah Daerah*. Jakarta:Kementrian Sekretaris Negara RI.
- Komala Sari, Retno. 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Fraksi Partai Demokrat Di DPR RI*. Skripsi : Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan XII, Jakarta : Remaja Rosdakarya.
- Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Susanto, Arif. 2015. *Pengaruh Strategi Positioning terhadap keputusan pembelian pada konsumen CV. Surya Kuansing Teluk Kuantan*. Proposal. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Pekanbaru.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Jugle. 2009. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Selemba Empat.
- Tikha Aprilia, Mutiara. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Lampung*, Skripsi : Universitas Lampung.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja* .Edisi Ketiga, Jakarta: Raja Grafindo Persada