

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA
SOREANG**

JURNAL

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Ujian Sidang Tesis
Guna Menempuh Gelar Magister Administrasi Publik (M.A.P)
Pada Konsentrasi Kebijakan Publik Program Magister Ilmu Administrasi
Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung**

**Oleh :
PURWONO
NPM: 188010048**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG 2020**

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA SOREANG

Oleh :
PURWONO
NPM: 188010048

ABSTRACT

Penelitian tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang, dilakukan karena beberapa masalah diantaranya rendah nya disiplin kerja pegawai dan penempatan pegawai yang beku terlaksana dengan baik sehingga menyebabkan kinerja pegawai belum maksimal. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh disiplin kerja and penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang? Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis besarnya pengaruh disiplin kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang.

Teori Disiplin Kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari Fathoni (2006:172) dimana disiplin kerja diukur dengan menggunakan tiga dimensi yaitu kehadiran dalam bekerja, kesadaran dalam bekerja, kepatuhan pada peraturan. Dan teori penempatan pegawai menggunakan teori yang dikemukakan oleh Siswanto (2007: 88) dimana penempatan pegawai dipengaruhi oleh empat faktor yaitu prestasi akademis, pengalaman bekerja, kesehatan fisik dan mental, persyaratan jabatan. Sedangkan teori kinerja pegawai menggunakan teori yang dikemukakan oleh Sesrmayanti (2001: 75) dimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh empat faktor yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif, dengan populasi sebanyak 113 orang, teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan angket. Sedangkan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan besarnya pengaruh disiplin kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang secara optimal yaitu sebesar 74,5%, artinya pengaruh implementasi kebijakan terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang positif. Dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerj dan penempatan pegawai telah dilaksanakan dan diterapkan dengan baik. sedangkan secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya variasi yang tidak sama antara dimensi-dimensi di variable disiplin kerja dan penempatan pegawai, sehingga dimensi ini memerlukan perbaikan dan peningkatan untuk kedepannya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai target penerimaan pajak.

Kesimpulan disiplin kerja dan penempatan pegawai berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi disiplin kerja dan penempatan pegawai yang baik, maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Penempatan Pegawai dan Kinerja Pegawai.

Pendahuluan

Aspek-aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah disiplin kerja dan penempatan pegawai. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya. Tanpa disiplin yang tinggi maka perusahaan tersebut akan sulit untuk mendapatkan apa yang perusahaan inginkan yaitu suatu kesuksesan.

Dalam mewujudkan aparat pemerintah yang bersih, berwibawa dan bertanggung jawab serta untuk meningkatkan kompetensi, transparansi, integritas dan disiplin pegawai negeri sipil. Kementerian Keuangan membuat suatu Peraturan Menteri Keuangan Nomor 29/PMK.01/2007 tentang pedoman peningkatan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Kementerian Keuangan (Lia Muliawaty, 2022)

Disiplin pada hakekatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Penempatan kerja karyawan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan. Penempatan kerja karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju semangat kerja bagi karyawan itu sendiri. Hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan kerja karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan semangat kerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan.

Dalam upaya mencapai target penerimaan pajak yang di bebankan Negara kepada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang. Sangat diperlukan peran serta dan upaya pegawai untuk meningkatkan kinerjanya agar target penerimaan pajak dapat tercapai. Kinerja Pegawai sendiri banyak dipengaruhi oleh beberapa variable seperti variabel disiplin kerja dan penempatan pegawai.

Pertimbangan peneliti melakukan penelitian di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang didasarkan adanya suatu permasalahan yang cukup menjadi perhatian organisasi yaitu berkaitan dengan rendahnya kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang sehingga menyebabkan belum tercapainya penerimaan target penerimaan pajak tahun 2018. Disamping itu pula penelitian ini berada pada organisasi publik sehingga penelitian ini sesuai dengan disiplin ilmu administrasi publik.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang mempunyai tugas mengumpulkan dana dari masyarakat untuk kepentingan APBN. Penerimaan pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang untuk tahun 2018 belum melampaui target yaitu sebesar Rp 1.640.845.453.484 dari rencana yang ditetapkan sebesar Rp 1.912.573.946.000 atau sebesar 85,79 persen.

Berdasarkan pengamatan sementara peneliti ditemukan indikasi masalah sebagai berikut:

1. Tidak tepat waktu dalam bekerja contohnya: banyak pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai masih menumpuk dan belum terselesaikan sesuai dengan waktu

yang telah ditetapkan seperti tidak membuat Surat Tagihan pajak (STP) oleh pegawai yang mengawasi wajib pajak yang terlambat melakukan kewajiban pelaporan pajak. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Inisiatif pegawai dalam bekerja masih rendah. Hal ini diakibatkan oleh kurangnya prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga terkesan selalu menunggu perintah dan akan mengganggu terhadap penyelesaian pekerjaan yang telah terprogram sebelumnya, seperti rendahnya pengawasan yang dilakukan oleh Account Representative (AR) dalam membuat Surat Permintaan Penjelasan atas Data dan/atau Keterangan (SP2DK).

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas peneliti duga kurang efektifnya kinerja pegawai diduga terkait dengan disiplin kerja dan penempatan pegawai yang belum berjalan secara efektif di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang. Berpedoman pada uraian tersebut, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang"**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka *problem statement*-nya adalah kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang belum efektif. Berdasarkan *problem statement* tersebut peneliti mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh disiplin kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang ?
2. Berapa besar pengaruh disiplin kerja diukur melalui kehadiran dalam bekerja, kesadaran dalam bekerja dan kepatuhan pada peraturan besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang ?
3. Berapa besar pengaruh penempatan pegawai diukur melalui dimensi prestasi akademis, pengalaman bekerja, kesehatan fisik dan mental dan persyaratan jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang?

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis besarnya pengaruh disiplin kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang.
2. Menganalisis besarnya pengaruh disiplin kerja diukur melalui kehadiran dalam bekerja, kesadaran dalam bekerja dan kepatuhan pada peraturan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang.
3. Menganalisis besarnya pengaruh penempatan pegawai diukur melalui dimensi prestasi akademis, pengalaman bekerja, kesehatan fisik dan mental dan persyaratan jabatan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang.

Kegunaan Penelitian

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis, penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian ilmu administrasi publik khususnya ilmu kebijakan publik, sehingga dapat menambah dan memperoleh tambahan pengetahuan mengenai penerapan teori yang dipelajari tentang disiplin kerja, penempatan pegawai dan kinerja pegawai.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini akan memberikan gambaran sebagai bahan masukan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang dalam meningkatkan disiplin kerja dan penempatan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

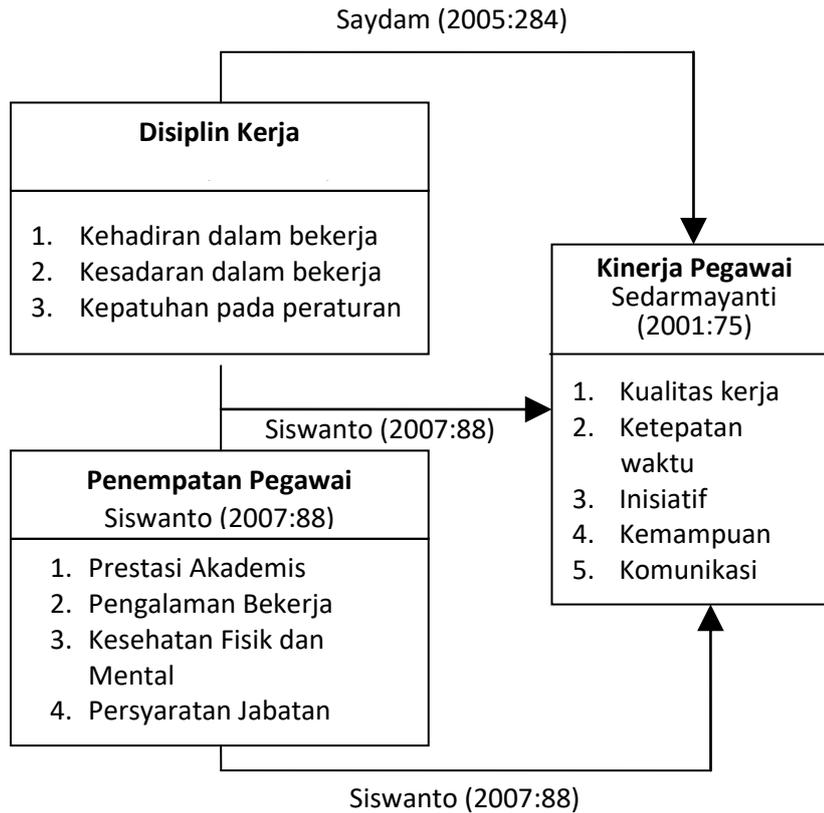
Kerangka Pemikiran

disiplin adalah suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh manajemen baik perusahaan, instansi pemerintah ataupun swasta agar para pegawai dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga kinerja mereka sesuai dengan yang diharapkan dan bisa mencapai tujuan dari organisasi. Oleh karena itu menurut Fathoni (2006:172) terdapat parameter untuk mengukur disiplin kerja seperti kehadiran dalam bekerja, kesadaran dalam bekerja dan kepatuhan pada peraturan.

Penempatan pegawai dimaksudkan menerapkan atau menetapkan kembali pegawai pada pekerjaan baru atau pekerjaan yang berbeda termasuk di dalamnya memberikan penugasan ciri/identitas kepada pegawai baru dan promosi, mutasi atau demosi pegawai yang ada. Pada posisi ini penempatan pegawai yang dimaksudkan adalah penempatan pegawai yang tepat kepada pegawai yang sudah bekerja. Lebih jauh Siswanto (2007:88) menyatakan bahwa penempatan pegawai perlu mempertimbangkan beberapa dimensi, yaitu prestasi akademis, pengalaman bekerja, kesalahan fisik dan mental, persyaratan jabatan.

Kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya didalam organisasi/instansi secara optimal. Kinerja pegawai merupakan kemampuan di mana individu-individu atau kelompok/pegawai di dalam organisasi dapat melaksanakan kerjanya sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan atau direncanakan sebelumnya. Sedarmayanti (2001:75) mengemukakan bahwa kinerja pegawai memiliki aspek-aspek seperti kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Teori penghubung antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Saydam (2005:284) yaitu bahwa "Disiplin merupakan pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing dengan harapan agar kinerja pegawai dapat berjalan secara efektif dan efisien".



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir Penelitian

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Metode pendekatan kuantitatif sering disebut sebagai metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan dalam penelitian, sehingga sudah menjadi tradisi sebagai metode untuk penelitian. Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya..

Dengan memperhatikan tujuan dan ruang lingkup penelitian, maka populasi yang akan diteliti adalah pegawai yang berada di lingkungan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang dengan jumlah populasi yang diambil adalah 113 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa metode diantaranya melalui:

1. Studi kepustakaan, yaitu mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.

2. Studi lapangan, yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terjun kelapangan dengan cara sebagai berikut:
 - Observasi
 - Wawancara
 - Angket

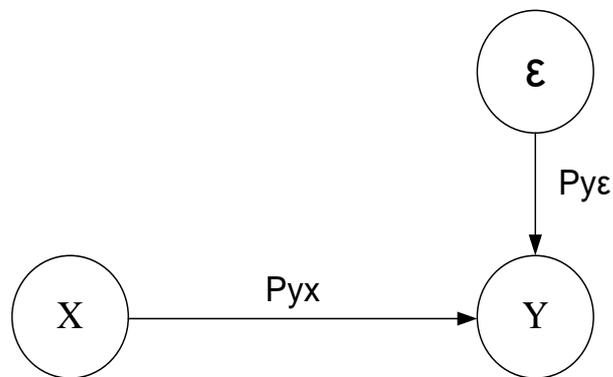
Teknik Pengolahan Data

Analisis data dilakukan melalui uji statistik, setelah data dikumpulkan melalui angket penelitian. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), yaitu untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis data yang dipergunakan berdasarkan pedoman tabulasi data dengan standar sebagai berikut:

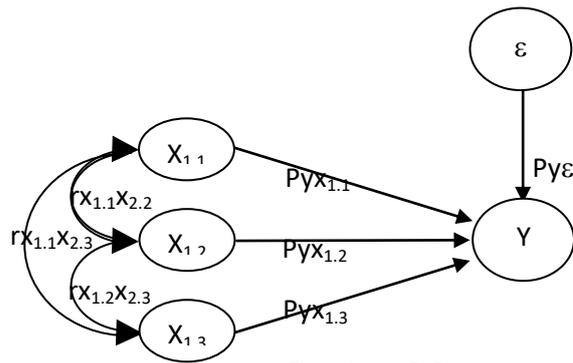
1. Nilai Indeks Minimum, yaitu skor minimum dikali jumlah pernyataan dikali jumlah responden.
2. Nilai Indeks Maksimum, yaitu skor maksimum dikali jumlah pernyataan dikali jumlah responden.
3. Jenjang *Range*, yaitu jenjang *Range* yang diinginkan untuk katagori yang diberikan terdiri dari tingkat: sangat rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. *Range*, ialah selisih antara nilai indeks maksimum dikurangi nilai indeks minimum.

Selanjutnya sesuai hipotesis yang diajukan, maka diagram jalurnya dapat dikemukakan sebagai berikut:

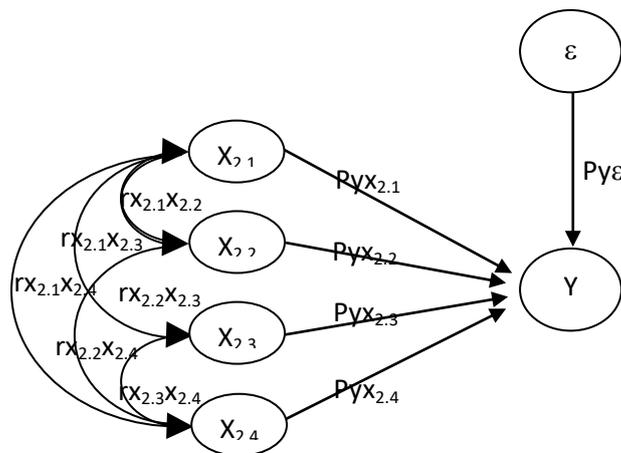


Gambar 3.2
Diagram jalur Pengaruh Simultan Variabel X terhadap Y

Gambar di atas, merupakan diagram simultan dari analisis jalur. Sementara itu diagram parsialnya dikemukakan sebagai berikut:



Gambar 3.3
Sub Struktur Pengaruh $X_{1.1}...X_{1.3}$ terhadap Y



Gambar 3.4
Sub Struktur Pengaruh $X_{2.1}...X_{2.4}$ terhadap Y

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan analisis hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang, selanjutnya akan ditarik kesimpulan dari hasil-hasil analisis dan pembahasan penelitian tersebut sebagai berikut:

Secara Simultan

Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang, dalam hal ini variabel disiplin kerja merupakan variabel yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dimana disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya.

Pengaruh variabel penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang, dalam hal ini variabel penempatan pegawai merupakan variabel yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dimana penempatan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik penempatan pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawainya.

Secara Parsial

Dimensi-dimensi pada disiplin kerja yang terdiri dari dimensi kehadiran dalam bekerja, kesadaran dalam bekerja, kepatuhan pada peraturan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya variasi yang tidak sama antara dimensi-dimensi tersebut, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kepatuhan pada peraturan merupakan dimensi yang memiliki pengaruh paling besar.

Dimensi-dimensi pada penempatan pegawai yang terdiri dari dimensi prestasi akademis, pengalaman bekerja, kesehatan fisik dan mental, persyaratan jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya variasi yang tidak sama antara dimensi-dimensi tersebut, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi prestasi akademis merupakan dimensi yang memiliki pengaruh paling besar.

Saran

Setelah disimpulkan hasil penelitian ini, selanjutnya disampaikan saran-saran peneliti sebagai kontribusi hasil penelitian untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang. Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

Saran Teoritis

Bagi Pengembangan Ilmu Administrasi Publik, penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang perlu dilakukan lebih lanjut. Terutama terkait dimensi-dimensi yang mempengaruhi variabel Disiplin Kerja (X1) dan Penempatan Pegawai (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Sehingga diharapkan penelitian lanjutan dapat memberikan manfaat bagi Pengembangan Ilmu Administrasi Publik di masa mendatang.

Saran Praktis

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai maka Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang perlu memberlakukan aturan secara tegas namun tetap manusiawi terutama dalam menentukan target dan beban kerja. Serta memberikan *reward* dan *punishment* secara seimbang. Hal ini dilakukan agar pegawai dapat meningkatkan lagi disiplinnya dan lebih bersemangat dalam bekerja.
2. Memberikan apresiasi kepada pegawai yang memiliki kinerja yang bagus seperti menempatkan atau memindahkan pegawai ke tempat yang lebih baik. Serta memberikan usulan mutasi atau promosi kepada pegawai yang berprestasi agar kinerjanya dapat lebih berkembang lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Atmosudirdjo, Prajudi. 2006. Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Kaunika.
- B. Siswanto, Siswanto. 2007. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Davis, K, and J.W. Newstrom. 2014. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. 14th Editon. Singapore: Mc Graw, Inc.
- Dharma, Agus. 2004. Cetakan keenam. Manajemen Supervisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Fathoni, Abdurachmat. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2004. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Komaruddin. 2000. Pengadaan Personalia. Jakarta: CV Rajawali.
- Lia Muliawaty. (2022). Implementation of Waste Management Policies by the Main Waste Bank in Realizing the Effectiveness of the Waste Program in the City of Bandung. *resmilitaris*, 1907-1913.
- Mahmudi. 2015. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Edisi ketiga. Yogyakarta: Penerbit Buku UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: PT. Remaja Rosda Karya.
- _____, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mitchell Stewart, Aileen, Terjemahan Agus M., 2004. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Kanisius.
- Nawawi, H. Hadari. 2010. Perencanaan SDM. Yogyakarta: Gajah Mada Univ. Press.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Rasul, Syahrudin. 2000. Pengukuran Kinerja Suatu Tinjauan terhadap Instansi Pemerintah. Jakarta: LAN-RI.
- Rivai, Veithzal, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik. Cetakan kedelapan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saydam, Gouzali. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Djambatan.

Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. 2005. Filsafat Administrasi. Jakarta: Haji Mas Agung.

_____. 2002. Fungsi-Fungsi Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinungan, Muchdarsyah. 2008. Produktivitas, Apa dan Bagaimana. Cetakan ketujuh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Siswanto, H.B. 2007. Disiplin Manajemen dan Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.

Soehartono, Irawan. 2004. Analisis Jalur (Path Analisis). Bandung: Lemlit Unpas

Soedjono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. Vol. 7, No. 1, Maret 2005: 22-47

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan Bandung: CV Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan Kesembilan, Jakarta: Penerbit Kencana.

The Liang Gie. 2002. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta: Nur Cahaya

Waldo, Dwight. 2006. *Public Administration*. Terjemahan Slamet W. Admosoedarmo. Jakarta: Bumi Aksara.

Winardi. J. 2015. Manajemen Perilaku Organisasi. Edisi Revisi, Jakarta: Prenada Media.

Dokumen-dokumen:

Haryadi. 2004. Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Regional III Badan Kepegawaian Negara Bandung. Bandung: Pascasarjana Unpas.

Rusmana. 2009. Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Subang. Bandung: Pascasarjana Unpas.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Kerja Pegawai

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Keputusan Menteri Keuangan Nomor 29/KMK.01/2007 tentang pedoman peningkatan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Kementerian Keuangan