

PENGARUH ANALISIS JABATAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN JENEPONTO

Risma^{*1}, Sylvia Sjarlis², Salim. Sultan³

^{*1}Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}rhysmasam@gmail.com , ²sylvia.sjarlis2013@gmail.com , ³salimsultan0859@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Prestasi Kerja (2) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja (3)Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey yang dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari teknik menyebarkan kuesioner kepada 30 responden pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan analisis jabatan terhadap prestasi kerja pegawai 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap prestasi kerja 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan analisis jabatan, pengembangan karir, disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja pegawai.

Kata Kunci : Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja

ABSTRACT

This research was conducted at the Department of Library and Archives Jeneponto Regency. This study aims to determine and analyze (1) The Effect of Job Analysis on Job Performance (2) The Effect of Career Development on Job Performance (3) The Effect of Work Discipline on Job Performance. This study uses a quantitative approach to the type of survey research analyzed using multiple regression. The data used are primary data and secondary data obtained from the technique pf distributing questionnaires to 30 respondents of staff of the Jeneponto Regency Library and Archives Service.

The results show that 1) There is no positive and significant effect of job analysis on employee work performance 2) There is a positive and significant effect of career development on work performance 3) There is a positive and significant effect of work discipline on work performance 4) The is a positive and significant effect of analysis position, career development, work discipline (simultaneously) on employee work performance

Keywords : *Job Analysis, Career Development, Work Discipline, Job Performance*

PENDAHULUAN

Di dalam aturan ‘*good governance*’ pengelolaan pemerintahan menjadi suatu tuntutan utama oleh masyarakat dalam memonitor dan evaluasi yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah yang dipandang dari sisi lain dalam pengukuran prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya, selain daripada itu ada kesulitan yang secara langsung dilakukan dalam bentuk obyektif dalam penerapan sistem maupun penerapan ukuran kinerja yang secara langsung diinformasikan pada tingkat keberhasilan secara obyektif dalam pelaksanaan program-program pada organisasi pemerintahan. Banyak masalah mengenai prestasi kerja aparatur sipil negara seringkali dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto yang menyangkut tentang proses penempatan kurang sesuai dengan kualifikasi pendidikan disebabkan karena analisis jabatanyang tidak tepat hal ini sangat mempengaruhi proses pengembangan karir yang berdampak pada prestasikerja aparatur sipil negara di balik itu kurangnya aparatur sipil negara yang bekerja di organisasi tersebut sehingga dapat menghambat jalannya proses penyelesaian pekerjaan serta masalah kedisiplinan aparatur sipil negara tersebut, begitu pula yang ditunjukkan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jenepontodimana masih memiliki prestasi aparatur sipil negara belum seperti yang diharapkan.

Berdasarkan observasi secara umum prestasi kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto belum optimal di mana aparatur sipil negara kurang menyadari tugas dan fungsinya, sehingga seringkali masih terdapat yang belum melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Misalnya : di saat membuat surat kepada instansi terkait dalam waktu beberapa jam tetapi membuat dalam waktu satu hari sehingga otomatis dapat mempengaruhi tingkat prestasi ASN kurang optimal, dan di mana tingkat kedisiplinan belum tampak optimal dimana hadir di kantor seringkali tidak tepat waktu yang seharusnya jam 8.00 wita tetapi aparatur sipil negara datang jam 10.00 wita, dan kurangnya sarana dan prasarana dikantor sehingga aparatur sipil negara tidak melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, pimpinan kurang memperhatikan kepada bawahannya. Selain itu, terdapat masalah yang menyebabkan prestasi kerja pegawai menurun yaitu sering kali aparatur yang terlambat menitip tanda tangan kehadiran ini kepada teman yang sudah duluan datang, sehingga tidak perlu lagi hadir di lapangan untuk mengikuti apel pagi. Terkadang pula teman yang tidak hadir di tempat apel melakukan absensi saja di kantor terlebih dahulu kemudian langsung pulang tidak tinggal di kantor. Ada pula yang jarang masuk kantor, namun tunjangannya tetap diberikan tanpa adanya sanksi yang diberikan. Begitulah fenomena yang terjadi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto sudah tidak mengindahkan aturan yang berlaku disamping lemahnya sanksi yang dilaksanakan dan adanya kebijakan dari pimpinan.

Usaha dalam mencapai tujuan nasional diperlukan adanya Aparatur Sipil Negara yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil Daerah tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh

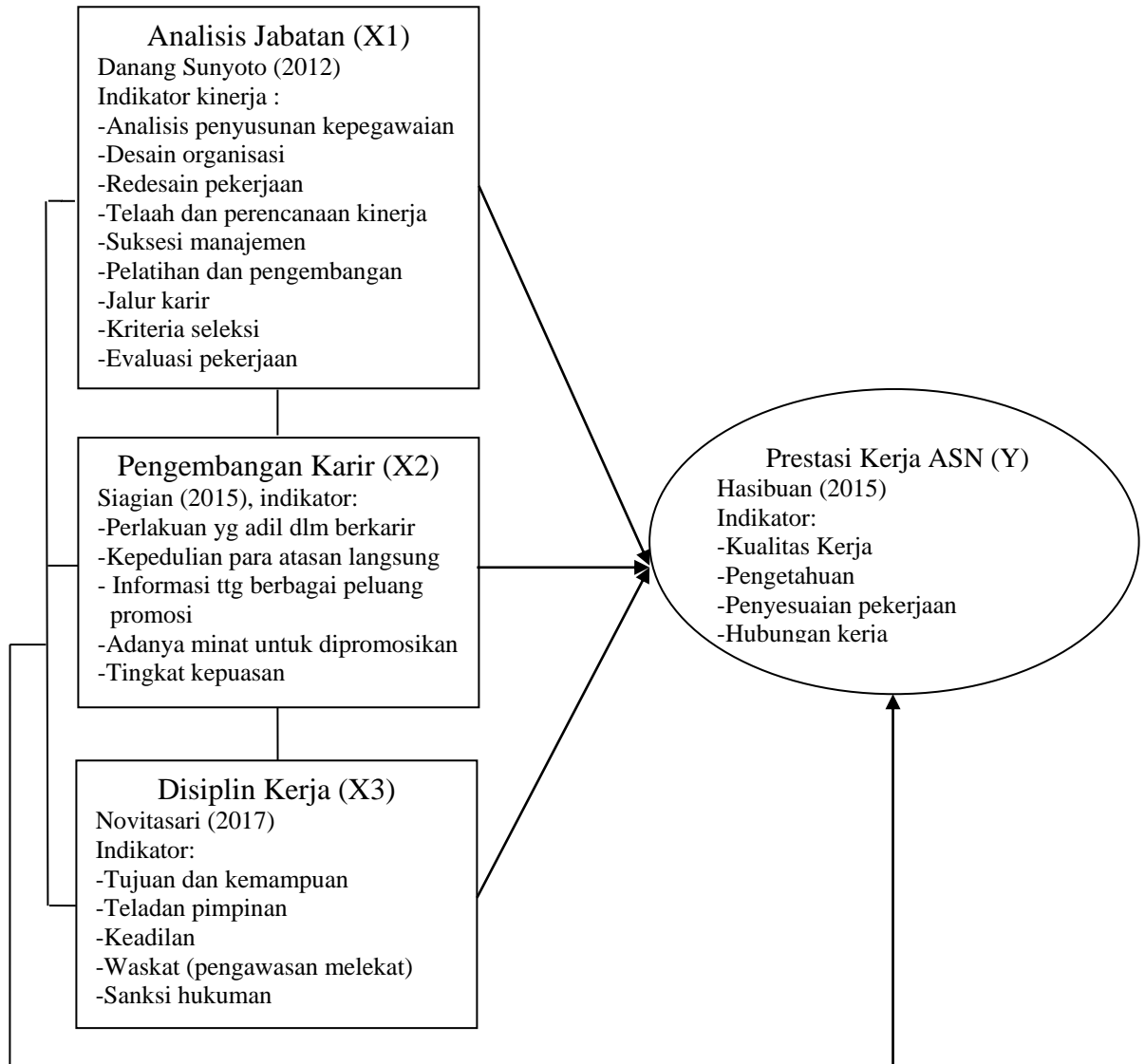
Aparatur Sipil Negara. Dengan mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi, diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang dimiliki individu tersebut. Aturan yang ada dalam sebuah organisasi biasanya tercermin dalam suatu tindakan disiplin (Basri, 2010:1).

Berdasarkan gambaran latar belakang di atas, baik ditinjau dari segi teori maupun permasalahan aktual serta penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai. Penelitian ini berjudul “**Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto**”.

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Apakah analisis jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto, 2) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto, 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto, 4) Apakah analisis jabatan, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis : 1) pengaruh analisis jabatan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto, 2) pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto, 3) pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto, 4) pengaruh analisis jabatan, pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual penelitian adalah dapat digambarkan sebagai berikut :



Secara rinci operasional variabel dapat dijelaskan masing-masing sebagai berikut : 1) **Analisis Jabatan (X1)** adalah prosedur yang dilakukan untuk menentukan tugas-tugas dari suatu jabatan, serta spesifikasi sumber daya manusia yang tepat untuk mengisi jabatan tersebut (Dessler, 2014). Adapun indikator dari variabel sistem pengendalian intern menurut Danang Sunyoto (2012) analisis penyusunan kepegawaian, desain organisasi, redesign pekerjaan, telaah dan perencanaan kinerja, sukses manajemen, pelatihan dan pengembangan, jalur karir, kriteria seleksi, evaluasi pekerjaan, 2) **Pengembangan Karir (X2)** menurut Siagian (2015:68) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Adapun indikator dari variabel pengembangan karir menurut Siagian (2015) adalah : perlakuan yg adil dlm berkarir, kepedulian para atasan

langsung, informasi tentang berbagai peluang, promosi, adanya minat untuk dipromosikan, tingkat kepuasan, 3) **Disiplin Kerja (X3)** menurut (Novitasari, 2017:30) disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator dari variabel disiplin kerja menurut Novitasari (2017) adalah: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, 4) **Prestasi Kerja (Y)** menurut Hasibuan (2015:87) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Adapun indikator dari variabel prestasi kerja menurut Hasibuan (2015) adalah : kualitas Kerja, pengetahuan, penyesuaian pekerjaan, hubungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei yaitu menganalisa pengaruh variabel bebas (analisis jabatan, pengembangan karir dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja). Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini terlaksana dalam kurun waktu kurang lebih 1 (satu) bulan. Populasinya adalah pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto berjumlah 30 orang.

Kuesioner digunakan sebagai instrument penelitian dalam pengumpulan data pada penelitian ini. Teknis kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai pengumpulan data primer. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan akan memberikan respon atas seluruh pertanyaan yang disampaikan tersebut. Daftar pernyataan-pernyataan yaitu daftar pernyataan yang digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari analisis jabatan, pengembangan karir, disiplin kerja dan prestasi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis Pertama

Tabel 1. Hasil Uji T (Pengaruh Analisis Jabatan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.278	4.331		.988	.332		
Analisis Jabatan	.060	.111	.071	.544	.591	.914	1.094

Pengembangan Karir	.503	.133	.524	3.779	.001	.812	1.232
Disiplin Kerja	.431	.158	.369	2.722	.011	.849	1.177

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS23 2020

Variabel analisis jabatan (X1) memiliki t hitung sebesar 0,544 lebih kecil dari t tabel 2,055 dan tingkat signifikan sebesar 0,591 lebih besar dari 0,05, variabel analisis jabatan memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,60 berarti variabel analisis jabatan (X1) tidak memiliki hubungan positif dan signifikan dengan variabel prestasi kerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama atau **H1 ditolak**.

Hasil statistik menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X2) memiliki t hitung sebesar 3,779 lebih besar dari t tabel 2,055 dan tingkat signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, variabel pengembangan karir (X2) memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,503 berarti variabel pengembangan karir (X2) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel independensi sebesar 1 satuan akan menaikkan variabel prestasi kerja sebesar 0,503 satuan. Artinya semakin tinggi variabel pengembangan karir (X2) maka semakin tinggi pula variabel prestasi kerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto. Dengan demikian variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini yakni dengan variabel pengembangan karir (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua atau **H2 diterima**.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) memiliki t hitung sebesar 2,722 lebih besar dari t tabel 2,055 dan tingkat signifikan sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05, variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,431 berarti variabel disiplin kerja (X3) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel independensi sebesar 1 satuan akan menaikkan variabel prestasi kerja sebesar 0,341 satuan. Artinya semakin tinggi variabel disiplin kerja (X3) maka semakin tinggi pula variabel prestasi kerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto. Dengan demikian variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini yakni dengan variabel disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja (Y), Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga atau **H3 diterima**.

Hipotesis Kedua

Tabel 2. Hasil Uji F (Pengaruh Analisis Jabatan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y))

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	139.090	3	46.363	12.661	.000 ^b

Residual	95.210	26	3.662		
Total	234.300	29			

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 23, 2020

Dari uji anova atau uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 12,661 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 2,98 atau $12,661 > 2,98$ dengan probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja atau dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dari ketiga variabel bebas yakni variabel analisis jabatan (X1), pengembangan karir (X2), dan disiplin kerja (X3), secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y), *diterima*.

Hipotesis Ketiga

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 ^a	.594	.547	2.76378	2.086

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 23, 2020

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dari tabel 5.17 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,594 hal ini berarti bahwa 59,4% yang menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel analisis jabatan, pengembangan karir dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis statistik tersebut, maka akan dikemukakan pembahasan yang memberikan beberapa informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu analisis jabatan (X1), pengembangan karir (X2), dan disiplin kerja (X3), sedangkan variabel dependennya yaitu prestasi kerja (Y). Pengujian hipotesis antar variabel independen dan variabel dependen dilakukan melalui hasil analisis SPSS 23. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap masing-masing hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Analisis Jabatan (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan memiliki t hitung sebesar 0,544 lebih kecil dari t tabel 2,055 dan tingkat signifikan sebesar 0,591 lebih besar dari 0,05, variabel analisis jabatan memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,60 berarti variabel analisis jabatan (X1) tidak memiliki hubungan positif dan signifikan dengan variabel prestasi kerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama atau *H1 ditolak*.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X2) memiliki t hitung sebesar 3,779 lebih besar dari t tabel 2,055 dan tingkat signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, variabel pengembangan karir (X2) memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,503 berarti variabel pengembangan karir (X2) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel independensi sebesar 1 satuan akan menaikkan variabel prestasi kerja sebesar 0,503 satuan. Variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hipotesis kedua atau *H2 diterima*

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) memiliki t hitung sebesar 2,722 lebih besar dari t tabel 2,055 dan tingkat signifikan sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05, variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,431 berarti variabel disiplin kerja (X3) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel independensi sebesar 1 satuan akan menaikkan variabel prestasi kerja sebesar 0,341 satuan. Variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Hipotesis ketiga atau *H3 diterima*.

4. Variabel Analisis Jabatan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan pada tabel 5.16 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 12,661 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 2,98 atau $12,661 > 2,98$ dengan probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja atau dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dari ketiga variabel bebas yakni variabel analisis jabatan (X1), pengembangan karir (X2), dan disiplin kerja (X3), secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y), *diterima*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh analisis jabatan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel analisis jabatan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.
2. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.
4. Variabel analisis jabatan, pengembangan karir, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Akhmal, Akhwanul, dkk. 2018. *Jurnal Bisnis Administrasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Politeknik LP3I Medan. Volume 07 Nomor 01, 2018, 20-24

Agusalim, D. 2012. Analisis Kualitas Pelayanan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) pada Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Jeneponto. *Tesis Magister Ilmu Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Makassar*.

Alwi, Syafaruddin. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta : BPFE- Yogyakarta.

Amir, Taufiq. 2015. *Merancang Kuesioner*, Jakarta: Kharisma Putra Utama.

Ardana, Komang. I., Mujiati, Wayan. Ni., dan Mudiarta, Wayan U.I. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 9. No. 2, Agustus 2016

Dwi Diastri Prasetyo & Suharini (2018) *Jurnal Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga*-ISSN 2550-0805 e-ISSN 2550-0791, Widya Cipta Vol II No. 1 Maret 2018, <file:///C:/Users/nindhy/AppData/Local/Temp/2975-8664-1-PB.pdf>

Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*, Bogor: Ghalia Indonesia.

Giyarto, 2015. *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Irvianti, Laksmi Sito Dwi Irvianti & Julius Adi. 2010. *Jurnal The Winners Pengaruh Analisis Jabatan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Rekrutmen Karyawan*. Universitas Bina Nusantara. Jakarta Barat. Volume 11 No.1 Maret 2010:1-11.

Meryance, Yudi Rafani & Dini Pratiwi, 2014. *Jurnal Ilmiah Progresif Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang*. Manajemen Bisnis (JIPMB) STIE-IBEK, Volume 1, Issue 1, November 2014 ISSN 2354-5682.

Nia Uli Silitonga & Seno Andri . 2017. *Jurnal Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur*, FISIP Universitas Riau Volume 4.

Panggabean, Mutiara. S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan. 2011. Jakarta.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. 2012. Jakarta

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. 2010. Jakarta.

Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Rachmawati, Ike Kusdiyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Riadi, Muchlisin. 2019. *Pengertian, Jenis, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi (online)*. (<https://www.kajianpustaka.com/2019/04/diisiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html> diakses 11 Mei 2020).

Sarwani. 2016. *Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Analisis Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Para Karyawan*. *Sinergi Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 6(2). DOI: [10.25139/sng.v6i2.82](https://doi.org/10.25139/sng.v6i2.82)

Silalahi, Edward Efendi, 2019 *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semangat Semesta Marine Safety di Jakarta, (online)*

<http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/view/2503/0> diakses 31 Oktober 2020) Volume 7 Nomor 2, 2019.

Silitonga, Nia Uli & Seno Andri. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di . Jurnal FISIP* Volume 4 No. 2 Oktober 2017. Riau. Universitas Riau.

Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sumini, 2014. *Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta. Universitas Terbuka.

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syam, Alfian Afandy. 2020. *Modul Metode Penelitian Kuantitatif*. Makassar: Alfian Afandy Syam.

Thoha, Miftah, 2014, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. 2015. *Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT. Dayana Cipta*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 15 (4), 505-516.

Wardoyo, D. T.W. 2015. *The Influence of the Discipline and Compensation againts Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT. Garuda Milky Artha Surabaya*. International Journal of Business and Management , 11 (1), 64- 71.

Yurniati 2019. *Pengaruh Analisis Kabatan, Struktur Organisasi dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali*. e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016 hlm 109-117 ISSN: 2302-2019.