

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI DISIPLIN
PADA KANTOR CAMAT PANAKKUKANG KOTA MAKASSAR**

Muthmainnah^{*1}, Sylvia Sjarlis², Andi Djalante³

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

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}muthmainnah_se@ymail.com , ²syilvis.sjarlis2013@gmail.com ,
³andidjalante1960@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara melalui disiplin pada Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Januari 2021. Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar yang berjumlah 252 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling yakni pengambilan sampel dengan kriteria tertentu. Dimana kriteria responden yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu responden yang sedang bekerja di Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar yang berstatus ASN. Karena penelitian ini berfokus pada kepemimpinan dan kompetensi sehingga sampel dalam penelitian ini memilih pegawai yang memiliki atasan dan berstatus ASN saja. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 90 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, 2) Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja, 3) Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin, 4) Terdapat pengaruh kompetensi terhadap disiplin, 5) Terdapat pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja, 6) Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin, dan 7) Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui disiplin.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of leadership and competence on job satisfaction of state civil servants through discipline at the Panakkukang Sub-District Office, Makassar City.

This study approach used quantitative study conducted at the Panakkukang Sub-District Office, Makassar City in January 2021. The study population was all employees of the Panakkukang Sub-district Office Makassar City, totaling 252 people. The sample selection in this study was carried out using purposive sampling method, namely sampling with certain criteria. Where the criteria for respondents determined in this study are respondents who are

currently working at the Head Office of the Panakkukang Sub-district in Makassar City who have ASN status. Because this study focuses on leadership and competence, so the sample in this study selects employees who have superiors and only ASN status, so the sample in this study is 90 people.

The results of this study indicate that (1) there is an effect of leadership on job satisfaction (2) there is an effect of competence on job satisfaction (3) there is an effect of leadership on discipline (4) there is an effect of competence on discipline (5) there is an effect of discipline on job satisfaction (6) there is a leadership effect on job satisfaction through discipline (7) there is an effect of competence on job satisfaction through discipline.

Keywords : Leadership, Competence, Job Satisfaction, And Discipline.

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas umum negara dalam menjalankan fungsi pemerintahan dalam meningkatkan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat. Hal ini sejalan dengan penjelasan umum alinea 1 undang-undang tahun 1974 “Sebagaimana terlihat sepanjang sejarah, maka kedudukan dan peranan pegawai negeri adalah penting dan menentukan, karena pegawai negeri adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka pencapaian nasional”.

Untuk menyelesaikan krisis kepercayaan dan tuntutan reformasi masyarakat sekarang ini, maka Aparatur Sipil Negara harus meningkatkan kinerja serta produktivitas sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusia dan prosedur manajemennya. Pengembangan kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi kegiatan pembangunan. Keberhasilan suatu pembangunan dapat ditentukan oleh kemampuan individu atau kelompok untuk mengolah sumber daya yang tersedia.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja bawahannya untuk bekerja sesuai dengan arahan yang disampaikan. Nilai kepemimpinan seorang atasan dalam menjalankan tanggung jawabnya yang disesuaikan dalam instansi akan menjadi sesuatu hal yang dapat menunjang rangkaian kepemimpinan yang efektif serta menciptakan produktivitas kerja yang baik pula. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat dipandang efektif apabila dapat membujuk para pengikutnya untuk meninggalkan kepentingan pribadi mereka demi keberhasilan organisasi. Pemimpin pada dasarnya merupakan suatu kemampuan menggerakkan, mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan memotivasi melalui proses Komitmen Organisasi agar bersedia melakukan kegiatan-kegiatan yang terarah untuk meraih sasaran yang telah ditargetkan.

Kompetensi merupakan kesanggupan dalam menjalankan, menyelesaikan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2015). Kompetensi menguraikan apa yang dilakukan orang di tempat kerja dengan berbagai tingkatan dan menjelaskan standar masing - masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas

profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Selain kepemimpinan dan kompetensi hal yang harus menjadi perhatian paling utama suatu organisasi adalah kepuasan kerja para pegawainya, karena pegawai bila dalam bekerja tidak mengetahui apa yang harus dikerjakan, tidak paham dengan pekerjaannya, tidak terampil dan tidak meminati pekerjaannya pastinya pekerjaanpegawai tidak akan mencapai hasil yang optimal. Menurut Hariadja (2015) kepuasan kerja merupakan “pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan - aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai.”

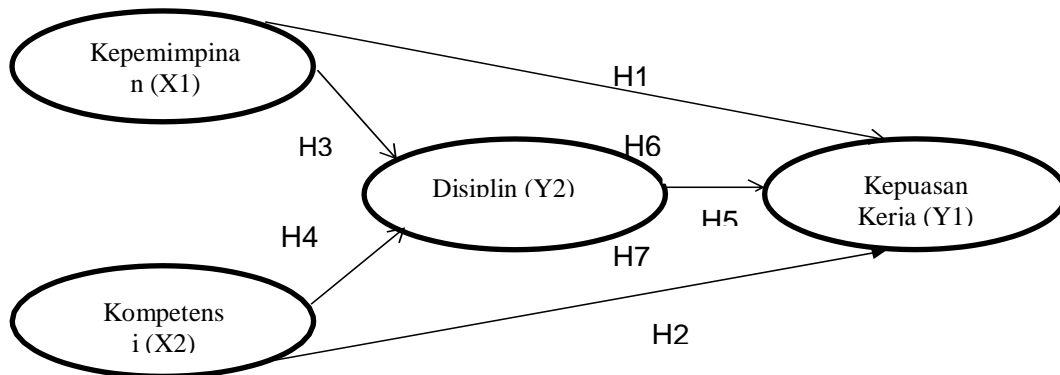
Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan kenyamanan bekerja dilingkungan organisasi. Untuk aktualisasi diri seorang pegawai dalam hal ini seorang Aparatur Sipil Negara Kepuasan kerja sangat berpengaruh. Pegawai yang merasakan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, perputaran kerja serta prestasi kerja yang baik dibanding dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Pegawai yang tidak merasakan kepuasan kerja tidak akan merasakan kematangan psikologis. Pada dasarnya kepuasan kerja setiap orng berbeda- beda tergantung dengan apa yang rasakan saat pekerjaan selesai di kerjakan (Handoko, 2015).

Selain kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting dilingkungan kerja. Setiap organisasi pada dasarnya mengharapkan agar pegawai yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis agar pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja dapat lebih ditingkatkan. Pegawai diharapkan disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan sesuai target. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kesadaran yang muncul dari dalam diri seorang pegawai tanpa ada paksaan untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin itu sendiri adalah merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, Hasibuan (2017).

Pada kenyataannya tidak jarang pegawai yang tidak memiliki kesadaran disiplin pada saat jam kerja, pegawai kadang datang terlambat atau sesuka hatinya dengan mengabaikan aturan kedisiplinan, akibat dari ketidakdisiplinan itu berdampak buruk terhadap pola kerja pegawai itu sendiri. Beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai adalah kondisi seseorang dan kepemimpinan. Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para anggota, bekerja sesuai dengan prosedur dan sebagainya sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitasnya.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang terjadi diatas, maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Keterangan:

- X1 : Kepemimpinan
- X2 : Kompetensi
- Y1 : Kepuasan Kerja
- Y2 : Disiplin
- H1 : Pengaruh X1 terhadap Y1
- H2 : Pengaruh X2 terhadap Y1
- H3 : Pengaruh X1 terhadap Y2
- H4 : Pengaruh X2 terhadap Y2
- H5 : Pengaruh Y2 terhadap Y1
- H6 : Pengaruh X1 terhadap Y1 melalui Y2
- H7 : Pengaruh X2 terhadap Y1 melalui Y2

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar, penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar yang berjumlah 252 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling yakni pengambilan sampel dengan kriteria tertentu. Dimana kriteria responden yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu responden yang sedang bekerja di Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar yang berstatus ASN. Karena penelitian ini berfokus pada kepemimpinan dan kompetensi sehingga sampel dalam penelitian ini memilih pegawai yang memiliki atasan dan berstatus ASN saja. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 90 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode Analisis yang digunakan Skala Likert dipakai untuk mengukur pendapat, sikap serta persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang aktifitas sosial. Dan pengolahan data menggunakan SPSS dan Uji Sobel.

HASIL PENELITIAN

Sesuai dengan hasil olah data diperoleh Hasil Analisis Jalur Sebagai berikut :

Tabel 1. Hubungan Langsung (Persamaan I)

Variabel	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig
		Std. Error	Beta		
(Constant)	2.133	1.076		1.983	.051
Kepemimpinan	.465	.076	.636	6.098	.000
Kompetensi	.334	.101	.345	3.311	.001

Sumber : Data primer, 2021

Tabel 2. Hubungan Tidak Langsung (Persamaan II)

Variabel	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig
		Std. Error	Beta		
(Constant)	-.415	1.387		-.299	.766
Kepemimpinan	.444	.115	.615	3.859	.000
Kompetensi	-.317	.135	.332	-2.346	.021
Disiplin	.664	.135	.674	4.910	.000

Sumber : Data primer, 2021

1. Hubungan Langsung
 - a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja senilai 0,444
 - b. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja senilai -0,317
2. Hubungan Tidak Langsung
 - a. Pengaruh Kepemimpinan melalui Disiplin terhadap Kepuasan Kerja
 = Koefisien Regresi Kepemimpinan x Koefisien Regresi Disiplin
 = 0,465 x 0,664
 = 0,387
 - b. Pengaruh Kompetensi melalui Disiplin terhadap Kepuasan Kerja
 = Koefisien regresi Kompetensi x Koefisien Regresi Disiplin
 = 0,334 x 0,664
 = 0,2217

Sesuai dengan hasil olah data diperoleh Hasil Uji Sobel sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan – Disiplin – Kepuasan Kerja Diketahui:
 - a = 0.465 Sa = 0.076
 - b = 0.664 Sb = 0.135
 - Sab = $\sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$
 - Sab = $\sqrt{((0.664)^2(0.076)^2) + ((0.465)^2(0.135)^2) + ((0.076)^2(0.135)^2)}$

$$Sab = \sqrt{((0.4408)(0.0057)) + ((0.2162)(0.0182)) + ((0.0057)(0.0182))}$$

$$Sab = \sqrt{0.00251+0.00393+0.00010}$$

$$Sab = \sqrt{0.00654}$$

$$Sab = 0.080$$

Salanjutnya untuk menghitung t hitung :

$$t = ab/Sab$$

$$t = (0.465)(0.665)/0.080$$

$$t = 3.865$$

b. Kompetensi – Disiplin – Kepuasan Kerja Diketahui:

$$a = 0.334 \quad Sa = 0.101$$

$$b = 0.664 \quad Sb = 0.135$$

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2+a^2Sb^2+Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{((0.664)^2(0.101)^2) + ((0.334)^2(0.135)^2) + ((0.101)^2(0.135)^2)}$$

$$Sab = \sqrt{((0.4408)(0.0102)) + ((0.1115)(0.0182)) + ((0.0102)(0.0182))}$$

$$Sab = \sqrt{0.00449+0.00202+0.00018}$$

$$Sab = \sqrt{0.00669}$$

$$Sab = 0.083$$

Salanjutnya untuk menghitung t hitung :

$$t = ab/Sab$$

$$t = (0.334)(0.664)/0.083$$

$$t = 2.672$$

Sehingga diperoleh:

T hitung kepemimpinan – disiplin – kepuasan kerja sebesar 3.865

T hitung kompetensi – disiplin – kepuasan kerja sebesar 2.672

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 3. Hasil Uji F (Hubungan Langsung)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	806.098	2	403.049	819.249	.000 ^b
Residual	42.802	87	.492		
Total	848.900	89			

Sumber : Data primer, 2021

Hasil uji F untuk uji hubungan langsung pada penelitian ini diperoleh dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 87$ maka f tabel didapat $(2:87)=3,10$. Berdasarkan uji anova atau uji F dari hasil olah data SPSS, dapat dilihat bahwa f hitung dengan nilai $819,249 >$ nilai f tabel $3,10$ dan probabilitas dengan nilai $0,000 < 0,05$. Jadi untuk lebih tepatnya nilai F hitung bila dibanding dengan F tabel dimana jika F hitung $>$ F tabel maka terlihat secara simultan variabel-variabel independen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji F (Hubungan Tidak Langsung)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	757.818	3	252.606	322.615	.000 ^b
Residual	67.338	86	.783		
Total	825.156	89			

Sumber : Data primer, 2021

Hasil uji F untuk uji hubungan tidak langsung pada penelitian ini diperoleh dengan nilai dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 86$ maka f tabel didapat $(3:86)=2,71$. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung dengan nilai $322,615 >$ nilai f tabel $2,71$ dan probabilitas dengan nilai $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $>$ F tabel maka secara simultan variabel- variabel independen mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel independen. Seperti pada tabel berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi (Hubungan Langsung)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.974 ^a	.950	.948	.701	.324

Sumber : Data Primer, 2021

Pada tabel 5 terlihat bahwa R pada uji langsung penelitian ini diperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,974$ yang artinya korelasi atau hubungan antara kepemimpinan dan kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 97,4%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,950$ yang artinya sebesar 95,0% kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompetensi.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (Hubungan Tidak Langsung)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.958 ^a	.918	.916	.885	.244

Sumber : Data Primer, 2021

Pada tabel 6 terlihat bahwa R pada uji tidak langsung penelitian ini diperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,958$ yang artinya korelasi atau hubungan antara kepemimpinan dan kompetensimempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui disiplin sebesar 95,8%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,918$ yang artinya sebesar 91,8% kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompetensi melalui disiplin.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil diatas, dapat dijelaskan hasil dari pengujian hipotesa penelitian sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 yang menguji pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, berdasarkan tabel 2 hasil analisis jalur untuk hubungan tidak langsung maka diperoleh untuk t hitung kepemimpinan sebesar 3,859 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,987. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $3,859 > 1,987$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian pengetahuan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 1 diterima.
2. Hipotesis 2 yang menguji pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja, berdasarkan tabel 2 hasil analisis jalur untuk hubungan tidak langsung maka diperoleh untuk t hitung kompetensi sebesar -2,346 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,987. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $-2,346 < 1,987$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 2 diterima.
3. Hipotesis 3 yang menguji pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin, Berdasarkan tabel 1 diperoleh untuk t hitung kepemimpinan sebesar 6,098 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,987. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $6,098 > 1,669$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin. Hipotesis 3 diterima.
4. Hipotesis 4 yang menguji pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin, Berdasarkan tabel 1 diperoleh untuk t hitung kompetensi sebesar 3,311 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,987. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $3,311 > 1,669$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin. Hipotesis 4 diterima.
5. Hipotesis 5 yang menguji pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja, Berdasarkan tabel 2 diperoleh untuk t hitung disiplin sebesar 4,910 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,987. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $4,910 > 1,987$ dan untuk nilai probabilitas adalah $0,00 < 0,05$ dapat ditarik disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 5 diterima.
6. Hipotesis 6 yang menguji pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja melalui Disiplin, Hasil uji sobel untuk hubungan tidak langsung antara kepemimpinan melalui disiplin terhadap kepuasan kerja diperoleh t hitung sebesar 3,865. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $3,865 > 1,987$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan

Ha diterima, dengan demikian kepemimpinan memiliki hubungan tidak langsung terhadap kepuasan kerja dengan melalui disiplin.

7. Hipotesis 7 yang menguji pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja melalui Disiplin, Hasil uji sobel untuk hubungan tidak langsung antara kompetensi melalui disiplin terhadap kepuasan kerja diperoleh t hitung sebesar 2.672. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2.672 > 1,987$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian kompetensi memiliki hubungan tidak langsung terhadap kepuasan kerja dengan melalui disiplin.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar.
5. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar.
6. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar melalui disiplin.
7. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar melalui disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, H., 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia, Yogyakarta: BPFE

UGM.

Hariadja, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia, Yogyakarta: BPFE

UGM.

Hasibuan, Malayu. SP., 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Bumi

Aksara, Jakarta.

Wibowo. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagian Penerbitan STIE YKPN,

Yogyakarta.