

Kajian Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Wahyu Edo Saputra¹, Edduar Hendri²

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Palembang

²Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Palembang, hendri_edduar@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Stasiun TVRI Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Stasiun TVRI Sumatera Selatan sebanyak 171 orang dan sampel yang diambil sebanyak 25% dari jumlah populasi maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 orang pegawai. Pengujian dilakukan melalui uji kualitas data diantaranya uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi: uji normalitas, uji Multikolinieritas, dan uji Heteroskedastisitas. Untuk melihat apakah ada pengaruh antar variabel maka dilakukan uji hipotesis yaitu uji *F* (Serentak), uji *t* (Parsial). Kemudian terakhir data di analisis dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara langsung tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. 2) Secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. 3) Secara tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. 4) Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan *variabel intervening* atau *mediating* dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang biasa disebut dengan manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen lini serta bagian non manajerial yang biasa disebut dengan karyawan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan sering mendengarkan istilah disiplin kerja, kepuasan kerja, di mana kedua faktor tersebut merupakan salah satu penyebab atau penentu baik buruknya prestasi kerja seorang karyawan.

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan dalam dunia organisasi. Apabila prestasi kerja karyawan kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya

penurunan prestasi kerja karyawan yang nantinya akan berakibat terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal yang akan berakibat sulit tercapainya tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*. (Sutrisno, 2016). Prestasi kerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi yang biasanya dipakai sebagai dasar

penilaian atas karyawan atau organisasi kerja (Ariani, Darmastuti & Utami, Hamidah Nayati, 2013)

Berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya selain bergantung pada kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya juga ditunjukkan melalui tingkat kedisiplinan dan kepuasan kerja, sebab kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau tenaga kerja tanpa ditunjang dengan kedisiplinan dan kepuasan kerja yang tinggi, maka tugas dan pekerjaan yang akan dilaksanakan tidak akan mencapai hasil yang maksimal.

Kedisiplinan harus tumbuh dari kesadaran pribadi seseorang dan bukan karna dipaksa. Disiplin yang baik menceminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya organisasi yang telah ditetapkan (Sukandi, Pipin & Dwiputri, Risa Laras, 2017).

Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan karena kepuasan kerja dapat melahirkan perilaku yang positif yang berhubungan dengan pekerjaannya pada akhirnya bisa berimbas pada perusahaan untuk lebih maju. Seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja sudah tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat bekerja, akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaannya.

Stasiun TVRI Sumatera di Palembang dengan alamat Jalan Balap Sepeda Nomor 1 Palembang TVRI Sumatera Selatan berfungsi melakukan penyiaran dan oprasional,

dengan struktur organisasi meliputi kepala stasiun, bagian program dan PU bagian pemasaran, bagian berita, bagian keuangan, bagian teknik, dan bagian umum.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan ada beberapa hal yang mendasari kebijakan-kebijakan organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah menegakan disiplin yang ketat dan terus memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Pada kenyataannya disiplin dan kepuasan kerja pegawai yang ada di Stasiun TVRI Sumatera Selatan masih belum dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan atau instansi terhadap pegawai, seperti hasil kinerja yang diberikan hari ini masih sama dengan hari sebelumnya dan tentunya ini akan menjadi pekerjaan rumah yang besar bagi stasiun TVRI Sumatera Selatan kedepannya.

Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan tingkat kedisiplinan, kepuasan dan prestasi kerja adalah yang dilakukan oleh Sukandi, Pipin & Dwiputri, Risa Laras (2017), Hadumaris, Margaret (2014) dan Parhusip, Carnila M.D., dkk (2014). menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Kemudian penelitian lain oleh Sudyanto (2015). hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ariani, Darmastuti & Utami, Hamidah Nayati (2013), Yuniastuti, Rina Milyati (2011) dan Handayani, Henny dkk (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil dari kajian penelitian sebelumnya, maka peneliti akan mengembangkan penelitian ini yaitu ingin melihat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja.

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011), bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Sedangkan Hasibuan (2016), bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya Terry (2013), bahwa Disiplin kerja adalah alat penggerak pegawai, agar tiap pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat berjalan dengan lancar maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Aturan Pemerintah Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai abdi negara dan masyarakat perlu mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku akan hal ini. Dalam ini disiplin PNS, Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia mempunyai Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 1980 tentang peraturan Disiplin Pegawai

Negeri Sipil (PNS). Selama ini seluruh kewajiban dan larangan bagi pegawai mengacu pada koridor-koridor PP No. 30 Tahun 1980. Pada tahun 2010, peraturan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) disempurnakan lagi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peraturan pemerintah (PP) No. 53 Tahun 2010 diberlakukan pada bulan Juni tahun 2010 hingga saat ini, sehingga segala hal yang berhubungan dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengacunya ada peraturan tersebut. Jadi, bentuk disiplin pegawai adalah yang mengacu pada pemerintah No. 53 Tahun 2010 yang berisi 17 kewajiban dan 15 larangan, sebagai penyempurnaan atas 26 kewajiban dan 18 larangan sebagaimana pegawai pahami terlebih dahulu dalam Peraturan Pemerintah sebelumnya (PP No. 30 Tahun 1980).

Kepuasan Kerja

Sutrisno (2016), bahwa Kepuasan Kerja menjadi masalah yang sangat penting karena sangat besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Kepuasan kerja menurut Wibowo (2014) adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan Siagian (2013:295) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Prestasi Kerja

Hasibuan (2016), bahwa Prestasi Kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Menurut Sutrisno (2016), bahwa Prestasi Kerja

merupakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan Menurut Bernadin dkk dalam Sutrisno (2016) bahwa Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

METODE

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *Explanatory Research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah gabungan seluruh pegawai Stasiun TVRI Sumatera Selatan sebanyak 171 orang terdiri dari PNS, pegawai bukan PNS, dan Honorer. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 171 orang lebih dari 100 orang maka sampel yang diambil sebanyak 25% dari jumlah populasi (Arikunto 2013), maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 orang pegawai. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert, 1-5. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Sebelum data dianalisis dilakukan uji kualitas data diantaranya uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi: uji normalitas, uji Multikolinieritas, dan uji Heteroskedastisitas. Untuk melihat apakah ada pengaruh antar variabel

maka dilakukan uji hipotesis yaitu uji F (Serentak), uji t (Parsial). Kemudian terakhir data di analisis dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang berjenjang berdasarkan teori.

HASIL

Pengujian Kualitas Data

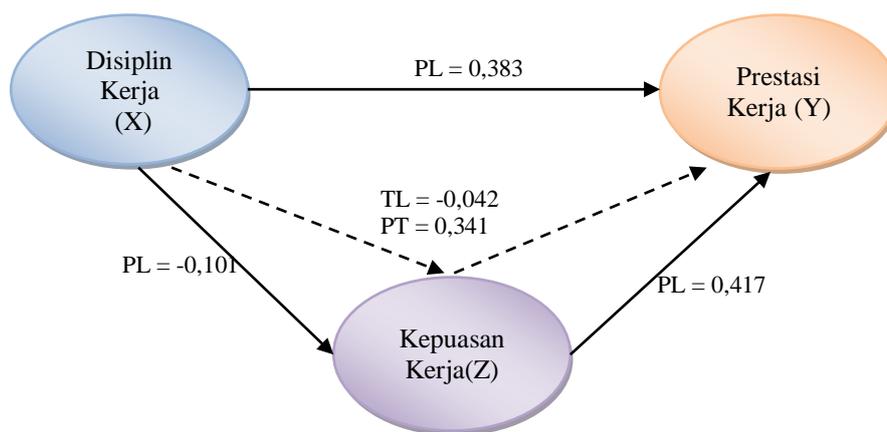
Dari hasil uji kualitas data diperoleh untuk uji instrumen data dari semua variabel penelitian dinyatakan valid karena nilai dari semua item pertanyaan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai Sig. $< 0,05$, dan hasil pengujian realibilitas semua variabel menunjukkan nilai "*Alpha Cronbach*" lebih besar dari 0,60; berarti semua variabel penelitian dinyatakan *reliable* atau sudah memenuhi persyaratan. Sedangkan hasil uji normalitas data sampel, disimpulkan bahwa nilai signifikan semua variabel lebih besar dari 0,05 berarti data sampel berasal dari populasi berdistribusi normal atau data sampel adalah berdistribusi normal. Hasil uji asumsi klasik diperoleh bahwa data penelitian memenuhi syarat untuk dianalisis karena telah memenuhi asumsi bahwa data penelitian terbebas dari masalah multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Untuk uji multikolinearitas diperoleh semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 dan begitu juga untuk uji heteroskedastisitas dari hasil uji glejser diperoleh nilai signifikan untuk semua variabel bebas lebih besar dari 0,05.

Pengujian Hipotesis dan Path Analysis

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis dan Analisis Jalur

Struktural	Koefisien Jalur	F _{hitung}	F _{tabel}	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Kesimpulan
X → Z → Y	-	7.897	3,226	-	-	0,001	Signifikan
X → Z	-0,101	-	-	-0,639	-2,019	0,527	Tidak Signifikan
X → Y	0,383	-	-	2,818	2,019	0,008	Signifikan
Z → Y	0,417	-	-	3,071	2,019	0,004	Signifikan

Sumber : Data diolah 2019



Gambar 1. Diagram Jalur (Path Analysis)

PEMBAHASAN

Pengaruh Langsung Disiplin Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar -0,101. Hal ini dibuktikan dengan nilai $-t_{hitung} (-0,639) > -t_{tabel} (-2,019)$ dan nilai signifikansi hasil regresi variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,527. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudyanto (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun demikian walaupun dalam penelitian ini pengaruh disiplin tidak signifikan terhadap kepuasan, disiplin tetap harus ditegakkan agar pegawai

dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan wewenang yang diberikan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Karyawan yang memiliki kedisiplinan dalam bekerja seperti karyawan yang menaati jam masuk dan pulang kerja akan mempengaruhi bagi karyawan tersebut dalam bekerja. Selain itu karyawan yang selalu bekerja dengan menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan atau tanggungjawab,

akan memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Langsung Disiplin Kerja (X) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat dilihat untuk pengujian variabel disiplin kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z) diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,383, nilai t_{hitung} (2,818) > t_{tabel} (2,019), yang berarti ada pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan arah positif. Dalam hal ini semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan rasa kepuasan kerja pegawai. Jadi, dengan adanya tingkat disiplin kerja pegawai yang baik maka hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan prestasi kerja pegawai pada tingkat yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sukandi, Pipin & Dwiputri, Risa Laras (2017) dan Margaret Hadumaris (2014) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Penerapan disiplin dapat membantu pegawai untuk bertindak lebih produktif pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Pegawai yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Pegawai yang berprestasi adalah pegawai yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu dan bekerja semaksimal mungkin agar mencapai target perusahaan.

Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi hasil regresi variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0,004. Koefisien jalur pada variabel ini yaitu sebesar 0,417 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariani, Darmastuti & Utami, Hamidah Nayati (2013), Yuniastuti, Rina Milyati (2011) dan Handayani, Henny dkk (2017), bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya jika karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tersebut juga akan dapat menghasilkan *output* yang maksimal pula dengan kerja keras sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh adanya tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan. Kepuasan yang dirasakan setiap karyawan akan mengakibatkan peningkatan dalam kinerja seorang karyawan, karena menganggap pekerjaannya sebagai sebagai suatu yang menyenangkan. Pernyataan ini didukung oleh Robbins (Indrawati, 2013) mengenai dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yang menyatakan bahwa karyawan yang puas kemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

Pengaruh Tidak Langsung Disiplin Kerja (X) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. Koefisien jalur pengaruh tidak langsung tersebut yaitu sebesar 0,042, sedangkan besarnya pengaruh langsung yaitu sebesar 0,383. Dapat diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja lebih besar secara langsung atau tanpa dimediasi oleh kepuasan kerja, secara statistik juga diperoleh terdapat pengaruh secara tidak langsung disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan *variabel intervening* atau *mediating* dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu.

Disiplin kerja harus dapat diterapkan dalam organisasi dan harus dilaksanakan oleh setiap karyawan, dengan adanya disiplin kerja, maka diharapkan kinerja meningkat. Pernyataan ini didukung oleh Hasibuan (Ardansyah, 2014) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh adanya tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan. Kepuasan yang dirasakan setiap karyawan akan mengakibatkan peningkatan dalam kinerja seorang karyawan, karena menganggap pekerjaannya sebagai sebagai suatu yang menyenangkan.

Menurut Luthans (Kristianto, etal 2013) kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang

penting. Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan. Kalau setiap karyawan merasa puas terhadap pekerjaan-pekerjaan dimana ia menepatinya sesuai dengan situasi dan kondisi, merasa nyaman, diperlakukan adil oleh perusahaan maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya dan tentunya kalau bisa merasa puas karyawan akan lebih bisa berprestasi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Stasiun TVRI Sumatera Selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara langsung tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar -0,101. Hal ini dibuktikan dengan nilai $-t_{hitung} (-0,639) > -t_{tabel} (-2,019)$ dan nilai signifikansi hasil regresi variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,527.
2. Secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi hasil regresi variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0,004
3. Secara tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. Koefisien jalur pengaruh tidak langsung diperoleh sebesar 0,042, sedangkan besarnya pengaruh langsung yaitu sebesar 0,383

4. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan *variabel intervening* atau *mediating* dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu

1. Diharapkan bagi Stasiun TVRI Sumatera Selatan agar kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai itu bisa terwujud maka perusahaan juga harus memberikan dukungan kepada pegawai untuk bisa memenuhi kebutuhan para pegawai yang masih perlu ditingkatkan dan diperhatikan lagi sehingga dapat memberikan kepuasan pada masing-masing pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.
2. Diharapkan bagi perusahaan khususnya Stasiun TVRI Sumatera Selatan agar dapat memprioritaskan perhatian terhadap disiplin kerja pegawainya agar tetap mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mengurangi jumlah pegawai yang terkena sanksi, karena disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya dengan penelitian judul atau masalah yang sama hendaknya lebih menggali lagi dan mempelajari variabel lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta – RenikaCipta
- Ardansyah., dan Wasilawati. (2014). *Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 16, No. 2, september 2014, 153–162. ISSN 1411-1438 print/ ISSN 2338-8234 online.
- Ariani, Darmastuti & Utami, Hamidah Nayati. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 1 No. 1 April 2013*. <http://administrasibisnis.studen.tjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/17/1565>
- Hadumaris, Margaret (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 9 No. 1 April 2014*. <http://administrasibisnis.studen.tjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/384/580>
- Handayani, Henny., Mane, A. Arifuddin., Manrapi, Ramli. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bumi Karsa Makassar*. *Unibos Makasar*. Vol 3, No. 004 (2017)

- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Indrawati., Ayu, Desi., (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan. Vol. 7, No. 2, Agustus 2013. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/6997/5246>
- Kristianto., D. et.al (2011). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang)*. Jurnal Bisnis Strategi, Vol. 20, No. 2, pp. 52-63, Apr. 2017. <https://doi.org/10.14710/jbs.20.2.52-63>.
- Parhusip, Carnila M.D., Musadieg, Mochammad L., Nurtjahjono, Eko, Gunawan. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di AJB Bumiputera Malang*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 9 No.1, April 2014. <https://media.neliti.com/media/publications/80616-ID-pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-prestasi.pdf>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 1980, tentang *Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010, tentang *Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudiyanto, Totok (2015). *Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Fakultas Ekonomi Univ. PGRI Palembang. Vol. 12, No.1, April 2015 : 14 – 29.
- Sukandi, Pipin & Dwiputri, Risa Laras (2017) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus : Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota Bandung)*. *Conference on Management and Behavioral Studies*. Universitas Tarumanagara, Jakarta, 12 Oktober 2017. ISSN NO: 2541-3406 e-ISSN NO: 2541-285X.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Terry. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yuniastuti, Rina Milyati (2011). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro System di Bandar Lampung*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No. 2 April 2011 : 199-210.