

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA KANTOR BPK RI  
PERWAKILAN PROVINSI BALI**

**Ni Luh Gede Ranti Andari<sup>1</sup>  
I Nengah Aristana<sup>2</sup>**

**(Fakultas Bisnis dan Sosial Humaniora, Universitas Triatma Mulya<sup>1,2</sup>)**  
email: rantiandari19@gmail.com

***Abstract***

*This research is motivated by the phenomenon of employee morale that occurs in government agencies BPK RI Representatives of Bali Province. Spirit of work is seen from several factors including; employee work discipline and employee job satisfaction. Every employee in an agency is required to have high work discipline so that employees can provide good service to the community. Job satisfaction or employee dissatisfaction depends on the difference between what is expected. This study aims to analyze and prove the effect of work discipline and job satisfaction on employee morale. This study uses a descriptive method with a quantitative approach. The sample used in this study amounted to 95 employees at the BPK RI Representatives of the Province of Bali. Multiple linear regression analysis using SPSS software version 23. The regression equation obtained:  $Y = 15.356 + 0.422X_1 + 0.209X_2 + \epsilon$ . The results of this study indicate that; First, work discipline has a positive and significant effect on employee morale at the BPK RI Representative Office of Bali Province. Second, job satisfaction has a positive and significant effect on employee morale at the BPK RI Representative Office of Bali Province. Third, work discipline has a more dominant influence on employee morale at the BPK RI Representative Office for the Province of Bali and finally work discipline and job satisfaction have an effect of 21.0% on employee morale at the BPK RI Representative Office of Bali Province. Some suggestions that can be conveyed in this research include; give rewards to employees who have a high discipline attitude and punishment for employees who have a low level of discipline, give full support to increase employee job satisfaction in order to support employee morale.*

**Keywords:** *job satisfaction, work discipline, work morale*

**PENDAHULUAN**

BPK RI merupakan Badan Pemeriksa Keuangan yang dimiliki oleh Negara yang sudah diatur dalam UU No. 15 Tahun 2004 tentang pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab Keuangan Negara. BPK RI merupakan Badan Pemeriksa Keuangan yang dimiliki oleh Negara yang sudah diatur dalam UU No. 15 Tahun 2004 tentang pemeriksaan

pengelolaan dan tanggung jawab Keuangan Negara. Badan Pemeriksa Keuangan terdiri atas beberapa auditor di dalamnya yang tergolong sebagai auditor pemerintah Pemeriksaan Keuangan Negara oleh BPK di amankan dalam Undang – Undang Dasar 1945 pasal 23 ayat 5 yang berbunyi: “Untuk memeriksa

tanggung jawab tentang keuangan negara diadakan suatu Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang peraturannya ditetapkan dengan Undang – Undang.

Hasil pemeriksaan itu diberitahukan kepada Dewan Perwakilan Rakyat (DPR)”. Hasil pemeriksaan tersebut dapat digunakan DPR sebagai salah satu indikator penilaian kinerja pemerintah. Hasil pemeriksaan dari BPK ini menjadi penting, karena secara tidak langsung masyarakat telah memberikan mandat kepada BPK untuk memeriksa apakah penyusunan laporan keuangan oleh Pemerintah sudah dilakukan dengan benar dan sesuai peraturan yang berlaku.

Berbagai kasus penyimpangan audit telah membuat masyarakat meragukan kualitas audit yang dijalankan auditor. Kasus tersebut membuat kepercayaan masyarakat auditor harus mampu menjaga kualitas auditnya, karena audit yang berkualitas akan dapat menggambarkan kondisi keuangan negara/daerah yang sesungguhnya. Hasil pemeriksaan BPK digunakan untuk menilai tata kelola keuangan yang dijalankan oleh pemerintah.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, terhadap semangat kerja karyawan sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali?
3. Variabel bebas manakah yang berpengaruh dominan terhadap

semangat kerja karyawan pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali?

4. Berapakah besar pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2011) bahwa “disiplin kerja” adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi korporatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Menurut Sutrisno (2016) disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Priansa (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Yang berarti bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan

kerjanya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja atau atasan mengikuti aturan dan kebijakan organisasi memenuhi standar kinerja. Indasari (2017): Aristana (2021) menjelaskan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecendrungan tindakan seseorang yang merupakan sikap dan nilai seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara segala sesuatu berupa jasa yang diberikan oleh pekerja dengan tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya sangat mempengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak dari sikap yang ditujukan pegawai terhadap pekerjaannya.

#### **Semangat Kerja**

NitiseMITO (2012) menyatakan untuk kelompok adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab serta dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Moekijat (2016) menyatakan untuk kelompok pekerja, pengguna yang lazim, menyatakan semangat kerja karyawan menunjukkan iklim suasana pekerjaan, apabila pekerjaan – pekerjaan nampaknya senang, optimis mengenai kegiatan kelompok serta ramah dengan satu sama lain, maka mereka dikatakan mempunyai semangat kerja tinggi. Apabila mereka nampak tidak puas, maka reaksi ini sebagai suatu kondisi dimana adanya semangat kerja yang rendah pada karyawan perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas mengenai semangat kerja, maka dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah sikap mental dari individu maupun

kelompok untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi, yang dapat memperkecil kekeliruan – kekeliruan maupun menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan nantinya akan mengarah kepada pengertian yang jelas tentang tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

#### **Penelitian Terdahulu**

Pada penelitian terdahulu, Swamardika (2013) Kampus STIE Triatma Mulya, tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Hilon Indonesia Denpasar – Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Hilon Indonesia yang berjumlah 57 orang, menemukan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) secara parsial memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Hilon Indonesia.

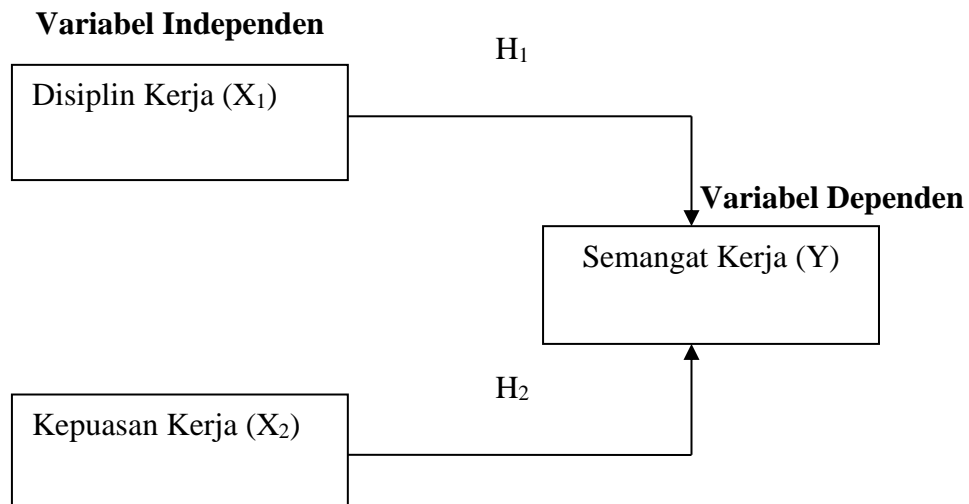
Nurbudiyani (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Palangkaraya dengan menggunakan semua dosen dan pegawai di lingkungan kantor Universitas Muhammadiyah Palangkaraya yang berjumlah kurang lebih 100 orang. Hasil penelitian Nurbudiyani (2016) menunjukkan bahwa : adanya pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap semangat kerja.

Penelitian Laely Ma'rufah Tibrani dan Ramon Zamora (2016) dari prodi manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Leo Utama Motor Batam. Jumlah responden sebanyak 56 orang karyawan. Dengan hasil yang di dapat

dari penelitian ini adalah variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja, pengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Leo Utama Motor Batam.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**  
**Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja**  
**Karyawan Pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali**

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap semangat kerja pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) disebut metode kuantitatif karena ada penelitian berupa angka – angka dan menggunakan analisis statistic. Dimana peneliti harus memiliki masalah yang sudah jelas yang selanjutnya akan dibuatkan

rumusan masalah, dan akan dijawab berdasarkan teori – teori dari beberapa ahli dan didukung oleh penelitian – penelitian sebelumnya. Sehingga di dapat kerangka konseptual dan hipotesis yang bersifat sementara.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali yang berjumlah 121 karyawan. Karyawan tetap 95 orang, dan honor 26 orang.

Berdasarkan teori Arikunto (2002) penulis memutuskan untuk mengambil 95 orang karyawan untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, seperti di bawah ini.

1. Kuisisioner dalam penelitian ini adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal – hal yang diketahui, Sugiyono (2017). Merupakan alat pengumpulan data yang berbentuk pertanyaan yang akan diisi atau dijawab oleh responden. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner terstruktur, yaitu pertanyaan yang diajukan kepada responden disertai dengan pilihan jawaban sehingga responden hanya memilih jawaban yang telah tersedia.
2. Dokumentasi yaitu mencari data dengan mencatat dokumen – dokumen serta laporan – laporan yang dimiliki oleh instansi, seperti halnya dokumen – dokumen yang ada di Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Dokumen yang diperlukan dalam penelitian ini tentunya berkaitan erat dengan masalah penelitiann terutama tentang sejarah berdirinya instansi, struktur organisasi instansi, *job description*, dan jumlah karyawan.

3. Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan melakukan wawancara atau tanya jawab langsung dengan pimpinan dan kepada tim auditor tentang disiplin kerja, kepuasan kerja, dan semangat kerja.

#### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan membuat tabulasi data hasil jawaban responden dan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui variabel disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada BPK RI Perwakilan Provinsi Bali dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS), 23 for Windows*.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 1 pengujian tersebut dilakukan terhadap variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

**TABEL 1**  
**HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15,356	2,962			5,184	0,000
	Disiplin Kerja	0,617	0,136	0,422		4,542	0,000
	Kepuasan Kerja	0,235	0,105	0,209		2,249	0,027
	<i>R Square</i>	: 0,210					
	<i>T tabel</i>	: 1,665					

a. *Dependent Variable* :Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada Tabel 4.10, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 15,356 + 0,617X_1 + 0,235X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan koefisien – koefisien sebagai berikut :

1. Nilai konstanta diasumsikan bahwa tanpa adanya variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja maka nilai semangat kerja karyawan sebesar 15,356.
2. Apabila disiplin kerja ( $X_1$ ) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi kepuasan kerja ( $X_2$ ) dianggap tetap maka semangat kerja karyawan meningkat sebesar 0,617 satuan.
3. Apabila kepuasan kerja ( $X_2$ ) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi disiplin kerja ( $X_1$ ) dianggap tetap maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,235 satuan.

#### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali**

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja ( $Y$ ) pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali, hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai sig. variabel disiplin kerja sebesar 0.000 yang dibandingkan dengan signifikansi sebesar 0.05. Karena nilai

sig. variabel disiplin kerja  $< 0.05$  dengan nilai B positif sebesar 0.617 dan nilai t hitung sebesar 4.542  $>$  dari nilai t tabel 1.665

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali**

Hipotesis kedua ( $H_2$ ) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja ( $Y$ ) pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali, hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai sig. variabel kepuasan kerja sebesar 0.027 yang dibandingkan dengan signifikansi sebesar 0.05. Karena nilai sig. variabel disiplin kerja  $< 0.05$  dengan nilai B positif sebesar 0.235 dan nilai t hitung sebesar 2.249  $>$  dari nilai t tabel 1.665.

#### **Variabel yang Berpengaruh Dominan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali**

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa nilai koefisien beta untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.617 dan nilai koefisien beta untuk variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.235 maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan dalam meningkatkan atau mempengaruhi semangat kerja karyawan ( $Y$ ) yaitu variabel disiplin kerja ( $X_1$ ).

#### **Besarnya Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Semangat Kerja Karyawan ( $Y$ ) Pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.210

sehingga dapat dihitung persentase kontribusi disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ).

Jadi disiplin kerja ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ) pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali sebesar 21,0% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel - variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti; variabel lingkungan tempat karyawan melakukan pekerjaan, beban kerja yang dibebankan kepada tiap - tiap karyawan atau kompensasi sebagai timbal balik organisasi terhadap karyawannya.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali, berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan disiplin kerja, maka semangat kerja karyawan akan meningkat
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan disiplin kerja, maka semangat kerja karyawan akan meningkat.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan

kepuasan kerja, maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

4. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap semangat kerja karyawan Pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali dengan nilai koefisien beta sebesar 0.617.
5. Disiplin kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 21,0% terhadap semangat kerja karyawan Pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali sedangkan sisanya 79,0% dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, guna untuk lebih meningkatkan semangat kerja karyawan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Disiplin kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, untuk dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan tingkat semangat kerja yang berkaitan dengan disiplin kerja pihak atasan dapat memberikan *reward* (penghargaan) kepada karyawan yang tertib menaati aturan organisasi perusahaan atau instansi dan memiliki kinerja yang baik, dengan sistem prestasi bergilir bagi karyawan teladan setiap bulannya. Hal ini akan memancing karyawan lain untuk lebih disiplin. Sedangkan, *punishment* (hukuman) diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan atau kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan, namun hukuman tidak harus sampai mengeluarkan surat peringatan, kecuali jika memang pelanggaran yang dilakukan berat.

Dengan beberapa hal diatas secara otomatis akan mampu lebih meningkatkan semangat kerja karyawan guna untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan atau instansi yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Kepuasan kerja menggambarkan kebahagiaan dan kepuasan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan mereka di tempat kerja. Kepuasan kerja karyawan sebagai salah satu tujuan yang perlu dicapai. Kepuasan yang tinggi pasalnya tidak hanya akan berdampak pada performa karyawan, namun sebagai sarana branding sebuah organisasi perusahaan atau instansi, baik secara internal maupun eksternal. Karyawan yang bahagia dengan tempat kerjanya dipercaya akan bisa membela organisasi perusahaan instansi tempat mereka bekerja atau membicarakan tentang berbagai hal positif yang dirasakannya. Dari sisi lain, karyawan juga bisa lebih loyal dan bekerja lebih semangat demi kemajuan organisasi perusahaan atau instansi tempatnya bekerja, dengan lebih memperhatikan dan mendukung penuh kepuasan kerja karyawan guna untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan atau instansi.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk mencari variabel-variabel lain yang lebih berpengaruh dan dominan terhadap penelitian selanjutnya di Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Serta dapat mempertimbangkan dengan cermat untuk memutuskan penelitian ini mengingat disiplin kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 21,0% terhadap semangat kerja

karyawan Pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali sedangkan sisanya 79,0% dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung.
- Alex S. Nitisemito, 2014. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur penelitian : Suatu pendekatan praktek*. Edisi revisi. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Aristana, I.N., Junipisa, N.M.E. & Dwitrayani., M.C. (2021). Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja: Mediasi Komunikasi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*. 7 (2): 167-178
- Dharma, S. 2009. *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar. Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Flippo, Edwin P. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2017 *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.



- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan (Ed. 4), 2011. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- <http://repository.unpas.ac.id/15846/4/BAB%20II.pdf> Diakses tanggal 10 Oktober 2020 jam 12.30
- [https://id.wikipedia.org/wiki/Badan\\_Pemeriksa\\_Keuangan\\_Republik\\_Indonesia](https://id.wikipedia.org/wiki/Badan_Pemeriksa_Keuangan_Republik_Indonesia) Diakses tanggal 26 September 2020 jam 21.00
- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Marlia, Novita. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Alam Prima Komputer Bandar Lampung. *Skripsi*.: Universitas Lampung.
- Mathis, R. L. & J. H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Jimmy Saledi dan Bayu Prawira. Salemba Empat. Jakarta.
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Mulyadi. 2017, *Auditing Edisi 6*. Salemba 4.
- Nitisemito, 2012, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurbudiyani, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. *Anterior Jurnal*, 16(1), 7-13.
- Nurmansyah, SR, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Penerbit Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2015 *Perilaku Organisasi*. PT Index. Jakarta.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja*. *Journal of Management*. Semarang.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeth, CV. Jakarta.
- Swamardika., 2013, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Hilon Indonesia*, *Skripsi*. Kampus STIE Triatma Mulya.
- Turipan, T. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat

Kerja Terhadap Produktivitas  
Kerja Pegawai Pada Distrik  
Navigasi Kelas I Palembang.  
*Jurnal Ecoment Global: Kajian  
Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 9-  
21.

Widodo, S. E. 2015. *Manajemen  
Pengembangan Sumber Daya  
Manusia*. Yogyakarta. Pustaka  
Pelajar.

[www.denpasar.bpk.go.id](http://www.denpasar.bpk.go.id) Diakses  
tanggal 26 September 2020 jam  
20.40