

DETERMINAN KINERJA PEGAWAI: PERAN DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA DI BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM PROVINSI SUMATERA UTARA

Ricky Suprianus Tambun¹, Fariza Fitria²

Universitas Prima Indonesia Medan

rickyambun15@gmail.com¹, farizafitria@unprimdn.ac.id²

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine how employee performance at the North Sumatra Provincial Election Supervisory Agency (Bawaslu) is influenced by work discipline, job satisfaction, and workplace stress. This study employed an associative research design with a quantitative descriptive method. Using the Slovin formula and a simple random sampling technique, 60 respondents were selected from a population of 150 research participants. Data were collected using a Likert-scale questionnaire, and multiple linear regression analysis was conducted using SPSS software. The findings revealed that employee performance was positively and significantly influenced by work discipline ($t\text{-count } 3.670 > t\text{-table } 2.003$), job satisfaction ($t\text{-count } 4.982 > t\text{-table } 2.003$), and work stress ($t\text{-count } 4.356 > t\text{-table } 2.003$). The work stress results indicated a phenomenon of eustress, where election-related responsibilities and pressures actually enhanced employee productivity. Simultaneously, the three independent variables collectively had a significant effect on employee performance ($F\text{-count} > F\text{-table } 2.760$). The coefficient of determination (R^2) value of 0.693 indicated that work discipline, job satisfaction, and work stress explained 69.3% of the variance in employee performance, while the remaining percentage was influenced by factors not included in this research model.

Keywords: *Work Discipline, Job Satisfaction, Work Stress, Employee Performance, Bawaslu*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana kinerja karyawan di Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sumatera Utara (Bawaslu) dipengaruhi oleh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan stres di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif dengan metode deskriptif kuantitatif. Dengan menggunakan algoritma Slovin dan metode pemilihan acak dasar, 60 responden dipilih dari 150 partisipan penelitian. Kuesioner skala Likert digunakan untuk mengumpulkan data, dan perangkat lunak SPSS digunakan untuk melakukan analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja ($t \text{ hitung } 3,670 > t \text{ tabel } 2,003$), kebahagiaan kerja ($t \text{ hitung } 4,982 > t \text{ tabel } 2,003$), dan stres kerja ($t \text{ hitung } 4,356 >$

tabel 2,003). Hasil stres terkait pekerjaan menunjukkan fenomena eustress, di mana tekanan tanggung jawab terkait pemilihan justru meningkatkan produktivitas. Pada saat yang sama, kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independen ketiga ($F_{hitung} > F_{tabel}$ 2,760). Variabel disiplin, kepuasan, dan stres kerja dapat menjelaskan 69,3% varians dalam kinerja karyawan, menurut nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,693. Bagian yang tersisa dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai, Bawaslu.

A. Pendahuluan

Keberhasilan penyelenggaraan sistem demokrasi yang transparan, akuntabel, dan berintegritas sangat bergantung pada kapasitas institusional lembaga pengawas pemilihan umum. Dalam lanskap administrasi publik kontemporer, Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) memegang peranan sentral sebagai benteng pertahanan utama terhadap berbagai bentuk malapraktik elektoral. Fungsi pengawasan yang kompleks ini tidak dapat dijalankan secara optimal tanpa adanya dukungan kapabilitas operasional yang mumpuni dari aparatur pengawasnya.

Manajemen Personalia Sumber daya manusia adalah tulang punggung setiap organisasi yang sukses. Salah satu tanda manajemen SDM yang kuat adalah kinerja karyawan yang tinggi. “Salah satu definisi kinerja adalah keberhasilan

kuantitatif dan kualitatif individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang berkontribusi pada tujuan keseluruhan organisasi (Robbins, dalam Silaen et al., 2021).” Nilai pencapaian sebuah instansi tidak dapat dilepaskan dari peranan kinerja pegawai, di mana fluktuasi kinerja sering kali dipengaruhi oleh kondisi internal pegawai dan lingkungan kerjanya.

Secara faktual, performa kinerja instansi Bawaslu saat ini sedang menunjukkan tren positif yang sangat signifikan di mata publik. Berdasarkan rilis data survei Litbang Kompas yang dipublikasikan secara resmi, tingkat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pengawas pemilu ini terus mengalami eskalasi pasca-Penyelenggaraan Pemilu Serentak 2024 (Badan Pengawas Pemilihan Umum, 2024). Pada pengukuran bulan Juni 2024, tingkat kepercayaan

publik berada pada level 73,5%, kemudian naik pada September 2024 menjadi 75,1%, dan mencapai lonjakan tertingginya pada bulan Januari 2025 dengan persentase sebesar 81,6%. Tren performa nasional ini selaras dengan capaian pelayanan publik di tingkat regional, di mana Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap layanan publik di wilayah Sumatera Utara menembus skor 87,35 atau terkategori baik (Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, 2024). Indikator-indikator kuantitatif makro ini menjadi proksi yang valid bahwa aparat Bawaslu telah menjalankan kinerjanya secara efektif.

Namun demikian, pencapaian kinerja yang ekselen ini diwujudkan di tengah berbagai tantangan ekosistem kerja yang menekan. Pengelolaan tata kelola SDM di lingkungan Bawaslu Provinsi Sumatera Utara berhadapan dengan ritme kerja yang tidak linear. Bawaslu beroperasi berdasarkan kalender politik dan tahapan pemilihan umum yang sangat ketat. Tenggat waktu penanganan pelanggaran, sengketa proses, hingga agenda penertiban Alat Peraga Kampanye (APK) yang masif di wilayah Sumatera Utara menuntut pengerahan tenaga ekstra dari setiap pegawai

(Pemerintah Kota Medan, 2024). Adanya paradoks antara tingginya capaian kepuasan publik di satu sisi, dengan besarnya volume pekerjaan akibat keterbatasan kuantitas personel di sisi lain, mengindikasikan bahwa pegawai memikul beban kerja per kapita yang sangat substansial.

Beberapa determinan utama yang secara teoretis dan empiris memengaruhi kemampuan pegawai untuk mempertahankan kinerja di tengah kondisi tersebut adalah kedisiplinan, pemenuhan kepuasan kerja, dan stres kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk pemahaman, kesadaran, serta kebersediaan pegawai dalam menaati seluruh ketentuan dan norma yang berlaku (Rivai, 2005). Di Bawaslu, disiplin menjadi harga mati terutama dalam kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) dan asimilasi budaya kerja bagi para personel baru, seperti Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang dituntut beradaptasi dengan cepat (Badan Pengawas Pemilihan Umum, 2024).

Selain disiplin, kepuasan kerja menjadi elemen penyeimbang yang esensial. Kepuasan kerja adalah wujud persepsi dan perasaan senang

yang dimiliki seseorang ketika harapannya terhadap pekerjaan telah terpenuhi (Sudiyanto, 2020). Hal ini berkaitan erat dengan upaya pengoptimalan capaian Indeks Reformasi Birokrasi (dengan skor capaian 75,187) yang sedang digalakkan di lingkungan instansi negara wilayah Sumatera Utara guna menciptakan iklim manajemen kepegawaian yang sehat (Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kantor Wilayah Sumatera Utara, 2024).

Di sisi lain, stres kerja muncul sebagai akibat dari ketidakseimbangan antara tuntutan tugas yang masif dan sumber daya yang dimiliki individu (Asih et al., 2018). Meskipun sering dianggap negatif, tingginya kepercayaan publik (81,6%) justru menjadi indikasi awal bahwa tekanan beban kerja tahapan pemilu di Bawaslu tidak bersifat destruktif (distress), melainkan bertransformasi menjadi tantangan yang memacu motivasi dan produktivitas pegawai, sebuah fenomena yang dikenal sebagai eustress (Wulandari, 2024).

Berdasarkan mandat kerja pengawasan pemilu yang kompleks, dukungan data empiris yang

memuaskan, serta temuan studi terdahulu, maka peneliti memandang perlu untuk menguji fenomena tersebut secara empiris ke dalam rancangan skripsi dengan judul: **"Determinasi Kinerja Pegawai: Peran Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja di Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara"**.

B. Metode Penelitian

Pendekatan, Jenis dan Sifat Penelitian

Pendekatan deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena menggunakan pengukuran numerik dan analisis statistik untuk menguji hipotesis. Penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu menganalisis hubungan dan pengaruh disiplin kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan stres kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Provinsi Sumatera Utara. Penelitian dilakukan mulai Februari 2026 hingga selesai, meliputi tahap pra-riset, penyebaran kuesioner, pengolahan data, dan penyusunan laporan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Bawaslu Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 150 orang, terdiri dari komisioner, pegawai sekretariat, ASN, pegawai honorer, dan PPPK.

Sampel

Penelitian menggunakan teknik *simple random sampling* karena seluruh pegawai memiliki kesempatan yang sama menjadi responden. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 60 responden.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian menggunakan data kuantitatif yang terdiri dari:

1. **Data Primer**
 Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1–5.
2. **Data Sekunder**
 Data diperoleh dari literatur, penelitian terdahulu, arsip internal Bawaslu Provinsi Sumatera Utara, dan dokumen lain yang relevan.

Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Independen (X)

- **Disiplin Kerja (X1):** Kepatuhan pegawai terhadap aturan dan tanggung jawab kerja.
- **Kepuasan Kerja (X2):** Sikap positif pegawai terhadap pekerjaan, gaji, lingkungan, dan hubungan kerja.
- **Stres Kerja (X3):** Respon psikologis dan fisiologis pegawai terhadap tuntutan pekerjaan.

2. Variabel Dependen (Y)

- **Kinerja Pegawai (Y):** Hasil kerja pegawai yang diukur melalui kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan item kuesioner dengan membandingkan nilai *r hitung* dan *r tabel*. Item dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan nilai $\geq 0,60$ sebagai indikator reliabel.

Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b1,b2,b3 = Koefisien regresi
- X1 = Disiplin Kerja
- X2 = Kepuasan Kerja
- X3 = Stres Kerja
- e = Error

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi:

1. **Uji Normalitas** menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi > 0,05.
2. **Uji Multikolinearitas** menggunakan nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.
3. **Uji Heteroskedastisitas** menggunakan uji Glejser dengan nilai signifikansi > 0,05.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin mendekati 1, maka model semakin baik dalam menjelaskan variabel penelitian.

Uji Hipotesis

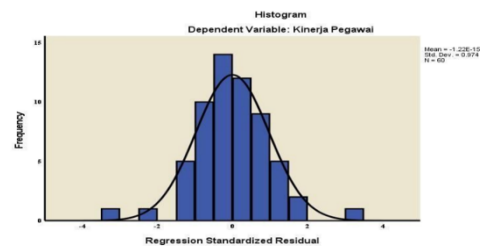
1. **Uji t (Parsial)** digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

2. **Uji F (Simultan)** digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Uji Asumsi Klasik

1 Uji Normalitas

A. Grafik Histogram



Gambar 1 Analisis Grafik Histogram untuk Uji Normalitas

2 .Uji Multikolinearitas

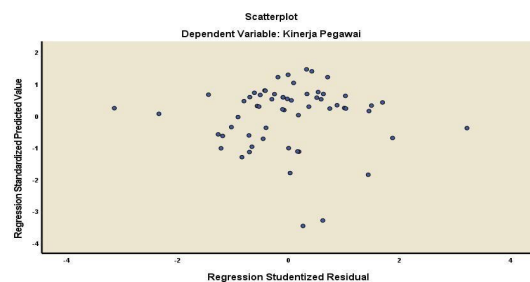
Tabel 1 Tabel Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1. (Constant)	6.598	3.069			
Disiplin Kerja	0.223	0.061	0.286	0.854	1.170
Kepuasan Kerja	0.319	0.064	0.419	0.736	1.358
Stres Kerja	0.507	0.116	0.385	0.666	1.502

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3. Uji Heteroskedastisitas

A. Uji Scatterplot



Hasil Analisis Data

1. Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	6.598	3.069	
Disiplin Kerja	0.223	0.061	0.286
Kepuasan Kerja	0.319	0.064	0.419
Stres Kerja	0.507	0.116	0.385

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 2. Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

2. Uji Simultan (Uji-F) Tabel

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1604.645	3	534.882	45.474	.000
Residual	658.688	56	11.762		
Total	2263.333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3. Uji Pengaruh Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	6.598	3.069	2.150	0.036
Disiplin Kerja	0.223	0.061	3.670	0.000
Kepuasan Kerja	0.319	0.064	4.982	0.000
Stres Kerja	0.507	0.116	4.356	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pembahasan

1 .Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sikap sadar diri, kepatuhan tanpa paksaan terhadap seperangkat norma atau prinsip sendiri adalah apa yang kita maksud ketika kita berbicara tentang disiplin. Efektivitas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan secara statistik ($p < 0,05$). Hasil uji yang menunjukkan t-hitung $3,670 > t\text{-tabel } 2,003$ memberikan kredibilitas terhadap hal

ini. Disiplin di tempat kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap produktivitas, dengan asumsi ini benar. Musdalifah et al. (2025) telah menemukan bahwa faktor-faktor disiplin secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu temuan kami sesuai dengan temuan mereka.

2 .Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, kinerja mereka dievaluasi, dan mereka merasa dihargai, mereka mengalami apa yang dikenal sebagai kepuasan kerja, yaitu sikap atau reaksi emosional yang menguntungkan terhadap pekerjaan mereka. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah terbukti signifikan secara statistik ($0,000 < 0,05$). Hal ini *さらに* didukung oleh fakta bahwa t hitung $4,982 > t\text{ tabel } 2,003$. Ini membuktikan bahwa kepuasan dalam pekerjaan seseorang memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap produktivitas. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Karyadi dan Ali (2025) yang menunjukkan bahwa elemen-elemen yang terkait dengan kepuasan dalam

pekerjaan seseorang secara signifikan mempengaruhi produktivitas di tempat kerja.”

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres profesi terjadi ketika kemampuan atau sumber daya individu tidak memadai dibandingkan dengan tuntutan profesinya. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan ketegangan fisik dan mental. Stres kerja telah ditemukan memiliki dampak substansial pada kinerja karyawan, dengan nilai p kurang dari 0,05. Sebagai pendukung hal ini, hasil uji t yang dihitung sebesar $4,356 > t\text{-tabel}$ sebesar 2,003. Stres di tempat kerja memiliki dampak substansial pada kinerja karyawan, menurut hal ini. Ini menunjukkan bahwa eustress, atau stres yang menyenangkan, masih lazim di tempat kerja, yaitu jenis tekanan yang dapat memotivasi orang untuk lebih mengendalikan diri, memperhatikan, dan efisien dalam pekerjaan mereka. Karya Franksisca, Zendrato, dan Sarirati (2025) sebelumnya sejalan dengan hal ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres di tempat kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi produktivitas pekerja.

D. Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Utara” dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$. Di sini, nilai t yang dihitung sebesar $3,670 > t\text{-tabel}$ 2,003 memberikan kredibilitas pada temuan tersebut. Karyawan Bawaslu di Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja dalam hal kinerja mereka.
2. Terdapat hubungan sebesar $0,000 < 0,05$ antara kinerja karyawan dan kebahagiaan kerja. Sebagai pendukung temuan ini, nilai t yang dihitung sebesar $4,982 > t\text{-tabel}$ 2,003. Artinya, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan Bawaslu di Provinsi Sumatera Utara.
3. Terdapat hubungan sebesar $0,000 < 0,05$ antara kinerja karyawan dan stres kerja. Yang menguatkan temuan ini adalah nilai t yang dihitung sebesar $4,356 > t\text{-tabel}$

2,003. Menurut data ini, pekerja di Bawaslu, Provinsi Sumatera Utara, Masuk akal untuk menerima H4 karena nilai F yang dihitung sebesar 45,474 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,760. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja pekerja dipengaruhi oleh masing-masing variabel independen dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, C., & Prasetyo, I. (2024). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja melalui komitmen pada staf sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 7(1), 21-36.
<https://doi.org/10.37504/map.v7i1.598>
- Ardilla Koto, Z., Simbolon, P., & Hendrawan J Saragih, Y. (2024). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 261-270.
<https://doi.org/10.36985/t01jvc02>
- Asa, G. R., Purba, F. H., Panjaitan, D. W., & Fitria, F. (2025). Pengaruh motivasi, disiplin dan reward terhadap kinerja ojek online di Kota Medan. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(3), 4701–4712.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja* (Cetakan 1). Semarang: University Press.
- Badan Pengawas Pemilihan Umum. (2024). *Survei Litbang Kompas; Citra Positif dan Kepuasan Publik Terhadap Bawaslu Naik*. Diakses dari <https://www.bawaslu.go.id/id/berita/survei-litbang-kompas-citra-positif-dankepuasan-publik-terhadap-bawaslu-naik>
- Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara. (2024). *Lantik PPPK Tahap I Sekjen Bawaslu RI Minta Terus Tingkatkan Kedisiplinan*. Diakses dari <https://sumut.bawaslu.go.id/berita/lantik-pppk-tahap-i-sekjen-bawaslu-ri-minta-terustingkatkan-kedisiplinan>
- Darmawan, L. O. A., Suaib, E., & Basri, M. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Kendari. *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi)*, 4(2), 228-240.
<http://dx.doi.org/10.33772/jumbo.v4i2.15795>
- Gusfa, U. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Bawaslu Riau dengan disiplin kerja dan komunikasi sebagai mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 100-112.
<https://doi.org/10.31849/jmbt.v2i2.9002>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Harahap, T. I., & Harahap, H. H. (2025). The Role of BAWASLU of North Sumatra in Enforcing

- Administrative Compliance of the 2024 Election for Candidates of the Regional. *Jurnal Al-Qanun*.
<https://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/alqanun/article/download/25978/10873>
- Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kantor Wilayah Sumatera Utara. (2024). *Kemenkumham Sumut Optimalkan Capaian Reformasi Birokrasi TW I 2024*. Diakses dari
<https://sumut.kemenkum.go.id/berita-utama/kemenkumham-sumutoptimalkan-capaian-reformasi-birokrasi-tw-i-2024>
- Pemerintah Kota Medan. (2024). *Penertiban APK Dimulai 24-26 November 2024, Pemko Medan Harap Semua Pihak Saling Berkolaborasi*. Diakses dari
https://portal.medan.go.id/berita/penertiban-apk-dimulai-24-26-november-2024pemko-medan-harap-semua-pihak-saling-berkolaborasi_read4787.html
- Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. (2024). *Open Data - Sumatera Utara*. Diakses dari
<https://sadaina.sumutprov.go.id/open-data/dataset/3581cde0-a29e-56828bb3-d8ff379960f4>
- Silaen, N. R., et al. (2021). *Kinerja Karyawan* (Cetakan Pertama). Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Silalahi, J. A., & Siregar, H. (2025). Efektifitas Fungsi Pencegahan Badan Pengawas Pemilihan Umum Dalam Melakukan Pencegahan Pelanggaran Pemilu Di Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Pemerintahan Desa*.
<https://villages.pubmedia.id/index.php/villages/article/view/233?articlesBySimilarityPage=10>
- Sitanggang, Z. W., Fitria, F., & Simatupang, N. P. (2025). The influence of leadership style, work discipline and competence to employee performance in PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences*, 3(3), 803–819.
<https://doi.org/10.61990/ijames.v3i3.531>
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93-115.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Wulandari, A. (2024). *Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawasan Pemilu (Bawaslu) Provinsi DKI Jakarta* (Bachelor thesis, Universitas Nasional).
<https://repository.unas.ac.id/id/eprint/10288>