

**PERAN DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMBANGUN KINERJA  
DENGAN MEDIASI VARIABEL KEPUASAN KERJA  
PADA PABRIK GULA (PG) ASSEMBAGOES**

Devan Dwi Sapta Handika  
devansapta@gmail.com

Riska Ayu Pramesthi  
riska\_ayu\_pramesthi@unars.ac.id

Lita Permata Sari  
Litapermatasari@gmail.com

Universitas Abdurachman  
Saleh Situbondo

Universitas Abdurachman  
Saleh Situbondo

Universitas Abdurachman  
Saleh Situbondo

***ABSTRACT***

*The Work discipline is significant to ensure the maintenance of orderly implementation of each task without work discipline it is very difficult for the company to succeed, in upholding work discipline every customer's work discipline is subject to punishment. A leader, whether middle or top, is responsible for ensuring that the efforts of others are directed toward achieving goals. This study analyzes and examines the role of work discipline and leadership on employee performance at Assembagoes Sugar Factory (PG). This research is explanatory research, the population in this study is work discipline and employee leadership at the Assembagoes Sugar Factory (PG). The sampling technique is determined by quota sampling. Data analysis and hypotheses in this study used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM). The results of the direct effect hypothesis test using the Smard PLS3.0 application, show that Work discipline has a significant effect on performance, Work discipline has a significant positive effect on job satisfaction, Leadership has a significant positive effect on Performance, Leadership has a significant positive effect on Job satisfaction, Performance has a significant positive effect on Job satisfaction. The results of the indirect effect hypothesis test show that the work discipline variable indirectly has a significant effect on job satisfaction through performance. Leadership variable indirectly has a significant positive effect on job satisfaction through performance.*

*Keywords: Work Discipline, Leadership, Performance, Job Satisfaction.*

## 1. PENDAHULUAN

Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) di era globalisasi ini, suatu organisasi diminta untuk bisa memberikan prestasi yang lebih baik. Pencapaian perkumpulan tidak bisa dipisahkan dari keberadaan sumber daya manusia yang mumpuni. Tanpa adanya sumber daya manusia, suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik karena menjadi salah satu aspek terpenting dalam organisasi terutama pada suatu instansi atau perusahaan yang menyediakan layanan barang atau jasa. Untuk mencapai sumber daya manusia yang handal memerlukan sebuah pengelolaan yang baik agar memperoleh hasil optimal. Perusahaan harus memiliki karyawan yang handal dalam menjalankan fungsi organisasi sehingga bisa mencapai kemajuan dan bisa meningkatkan kinerja setiap karyawan. Menurut Hasibuan (2014:10) berpendapat bahwa “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan perasaan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, serta para pegawai dan masyarakat”.

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan dua istilah yang dapat dibedakan satu sama lain namun tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Pada hakikatnya, pemimpin dan kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat erat. Kartono (2011:3) mendefinisikan kepemimpinan yaitu “Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki keterampilan teknis, khususnya dalam suatu bidang, hingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas, demi pencapaian satu persatu beberapa tujuan”. Hasibuan (2014:9) yang dimaksud “Kepemimpinan adalah cara seorang pimpinan mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Kinerja adalah hasil keseluruhan atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan tentunya mendukung kemajuan organisasi. Jika seorang karyawan mampu melakukan pekerjaan yang memuaskan, seperti memenuhi standar dan tujuan kerja yang telah disepakati, maka dianggap berkinerja baik. Mangkunegara (2013:67) berpendapat “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab”. Kinerja organisasi telah menjadi sorotan publik, karena selama mengukur keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tanggung jawab utamanya merupakan tantangan tersendiri. Permasalahan ini muncul karena belum pernah ada sistem pengukuran kinerja yang dapat menunjukkan tingkat keberhasilan suatu organisasi.

Kepuasan kerja merupakan faktor pribadi bagi karyawan, demikian pula saran untuk meningkatkan produktivitas kerja. Handoko (2013:193) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka”. Secara alami, ketika seseorang puas dengan pekerjaannya, mereka akan menggunakan setiap sumber daya yang mereka miliki untuk menyelesaikan tugas yang ada.

Hal yang bisa meningkatkan kepuasan kerja adalah *reward* berupa gaji, tunjangan, bonus, promosi jabatan. Dalam hal ini pimpinan harus bertindak adil kepada karyawan agar kepuasan kerja bisa dicapai dengan baik. Kerja sama antar karyawan dalam bekerja dapat mendukung keberhasilan kerja. Ketika karyawan yang bekerja mendapatkan suasana yang nyaman maka akan timbul rasa kerja sama tim yang solid. Akan tetapi jika teman kerja tidak bisa bekerja sama dengan tim maka kepuasan

kerja tidak akan pernah dicapai. Teman kerja adalah seperti keluarga jika di dalam keluarga bisa bertanggung jawab dengan apa yang dikerjakan pasti akan bahagia. Perasaan keramahan, kehangatan, dan perhatian karyawan dari pimpinan sebenarnya dapat menimbulkan kepuasan terhadap hasil kerjanya dan membangun rasa tanggung jawab dengan pekerjaannya. ketika seorang pemimpin tahu apa saja keluhan dan faktor yang jadi keluhan karyawan di perusahaan maka permasalahan yang jadi keluhan karyawan dapat dipecahkan dan mendapat kepuasan kerja tersendiri. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda berdasarkan kemampuan pada keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Seorang pimpinan harus bisa menempatkan posisi dan memberi arahan bahkan teguran ketika seorang karyawan kurang maksimal mengerjakan tugas-tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Memiliki kepuasan kerja adalah situasi yang ideal.

Dalam penelitian ini, penulis memfokuskan permasalahan yang dihadapi karyawan pada Pabrik Gula (PG) Assembagoes, apakah dengan disiplin kerja yang baik dan kepemimpinan yang baik bisa meningkatkan sebuah kinerja karyawan sehingga bisa memperbaiki laju sebuah organisasi dan mencapai kesejahteraan baik bagi karyawan. Kepuasan nasabah dengan pelayanan yang diberikan pada Pabrik Gula (PG) Assembagoes sangat mempengaruhi nasib karyawan ke depannya.

## **2. KERANGKA TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Dessler (2015:5) mendefinisikan “Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk menyaring, merekrut, melatih,

memberi penghargaan dan penilaian”. Handoko (2013:4) berpendapat bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”. Mangkunegara (2015:23) berpendapat bahwa “Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu pegawai dan dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan”. Dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan, pelaksanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan serta berinisiatif terhadap perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kesimpulan ini dapat ditarik dari beberapa pendapat yang telah disebutkan sebelumnya.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah mentaati peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis, dengan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang benar. Disiplin kerja mensyaratkan kemampuan untuk mematuhi aturan, norma, dan hukum yang berlaku agar secara sadar bertindak sesuai dengan aturan yang ada dalam perusahaan. Karyawan memiliki disiplin kerja bukan karena takut akan sanksi atau hukuman yang akan diterimanya jika tidak mematuhi atasan, melainkan karena kesadaran karyawan itu sendiri terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai akibat dari insentif yang positif dan memuaskan tersebut. Ini menjadikan disiplin yang dipaksakan sendiri sebagai jenis disiplin yang paling efektif.

## Kepemimpinan

Mempengaruhi orang lain untuk berusaha dengan tulus untuk mencapai tujuan bersama adalah salah satu bentuk kepemimpinan. Manajer yang kurang kepemimpinan akan gagal dalam usaha mereka karena mereka tidak akan mampu memotivasi bawahan mereka untuk bekerja. *Harold Koontz dan Cyril O'Donnell* dalam buku *Principles of Management* mengemukakan sifat kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Memiliki kecerdasan melebihi orang yang dipimpin.
- 2) Mempunyai perhatian terhadap kepentingan yang menyeluruh.
- 3) Memiliki kelancaran berbicara.
- 4) Matang dalam berpikir dan emosi.
- 5) Memiliki dorongan yang kuat dari dalam.
- 6) Memahami atau menghayati kepentingan kerja sama.

Kepemimpinan yang buruk, komunikasi yang buruk, kurangnya *insentif*, pengawasan yang tidak efektif, dan seorang manajer dengan sikap dan antusiasme yang negatif tidak akan menghasilkan kedisiplinan karyawan karena manajer yang menentukan apakah karyawan akan mendisiplinkan diri mereka sendiri atau tidak.

Kepemimpinan adalah masalah sumber daya manusia yang mendasar yang harus ditangani oleh perusahaan atau organisasi. Proses menginspirasi orang lain untuk bekerja mencapai tujuan adalah kepemimpinan.

## Kinerja

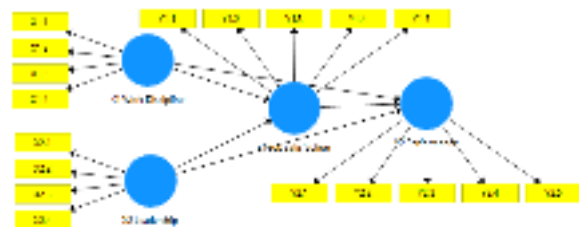
Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh pengalaman, kecakapan, keterampilan dan

kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Wibowo (2016) “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Menurut Ganyang (2018) bahwa “Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisien yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu”.

## Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan yang diinginkan yang harus dicapai. Hal ini disebabkan karena sikap dan perasaan karyawan terhadap tempat kerja akan berdampak pada bagaimana mereka melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja jika mampu melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Menurut Robbins (2016:36) “Kepuasan kerja adalah satu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif.” Handoko (2013:193) “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Salah satu pekerjaannya dapat digunakan untuk melakukan penilaian ini.

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**



Berikut penelitian hipotesis yaitu:

- H<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H<sub>2</sub> : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H<sub>3</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>4</sub> : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>5</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>6</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.
- H<sub>7</sub> : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2019:126) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pabrik Gula (PG) Assembagoes memiliki jumlah 40 karyawan.

#### 2. Sampel

Sampel dianggap secara akurat mewakili seluruh populasi. Selain itu, sampel diambil dari semua objek penelitian, yang dianggap mewakili seluruh populasi. Menurut Sugiyono (2017:81) “Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sugiyono (2017:85) juga menyatakan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 orang maka

sampel tersebut lebih baik diambil semua. Dalam penelitian ini sampel yang dipilih adalah karyawan di Pabrik Gula (PG) Assembagoes dengan jumlah 40 karyawan.

#### 1) Disiplin kerja (X<sub>1</sub>)

Menurut Hasibuan (2014:193-194) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku indikator dalam disiplin kerja”. Soejono (2010:67) adalah sebagai berikut:

#### a) X<sub>1.1</sub>: Ketepatan waktu

Disiplin kerja yang baik tercapai bila karyawan tiba di kantor tepat waktu, rapi dan teratur.

#### X<sub>1.1</sub>: Ketepatan waktu

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.5	2.5	2.5
3	6	15.0	15.0	17.5
4	22	55.0	55.0	72.5
5	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

#### b) X<sub>1.2</sub>: Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Seseorang yang menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati dapat menunjukkan etos kerja yang baik.

#### Menggunakan peralatan kantor yang baik (X<sub>1.1</sub>)

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.0	5.0	5.0
3	3	7.5	7.5	12.5
4	25	62.5	62.5	75.0
5	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

#### c) X<sub>1.3</sub>: Tanggung jawab

Karyawan yang selalu melaksanakan perintah dan

bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya.

**Tanggung jawab (X1.3)**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7.5	7.5	7.5
3	4	10.0	10.0	17.5
4	20	50.0	50.0	67.5
5	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

d) X1.4: Ketaatan terhadap aturan kantor  
Pegawai yang memakai : Kekuasaan, otoritas, dan legalitas yang memberi pemimpin kekuatan untuk membuat anggota melakukan sesuatu dan melibatkan mereka.

**Ketaatan kantor (X1.4)**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.5	2.5	2.5
3	7	17.5	17.5	20.0
4	22	55.0	55.0	75.0
5	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

a) X2.1: Kekuasaan  
Kekuasaan, otoritas, dan legalitas yang memberi pemimpin kekuatan untuk membuat anggota melakukan sesuatu dan melibatkan mereka.

**Kekuasaan (X2.1)**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.5	2.5	2.5
3	4	10.0	10.0	12.5
4	22	55.0	55.0	67.5
5	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

b) X2.2: Kewibawaan  
Kapabilitas seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga mereka secara sukarela dan sadar mematuhi perintahnya.

**Kewibawaan (X2.2)**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7.5	7.5	7.5
3	5	12.5	12.5	20.0
4	20	50.0	50.0	70.0
5	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

c) X2.3: Kemampuan  
Segala daya, kemampuan, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

**Kemampuan (X2.3)**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.5	2.5	2.5
3	4	10.0	10.0	12.5
4	24	60.0	60.0	72.5
5	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

d) X2.4: Teknis  
Merupakan suatu cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya sehingga diharapkan dapat diarahkan ke arah pencapaian tujuan organisasi.

**Teknis (X2.4)**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.0	5.0	5.0
3	4	10.0	10.0	15.0
4	23	57.5	57.5	72.5
5	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

2) Variabel intervening (Y1)

Variabel intervening digunakan pada penelitian ini adalah Kepuasan kerja (Y1) adalah sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan

penilaian terhadap situasi kerja. kepuasan kerja menurut Sopiah (2014:171) adalah:

a) Y<sub>1.1</sub>: Upah

Fungsi bagaimana gaji didistribusikan, sejauh mana memenuhi harapan tenaga kerja, dan jumlah total yang diterima.

**Upah (Y1.1)**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7.5	7.5	7.5
3	5	12.5	12.5	20.0
4	23	57.5	57.5	77.5
5	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

b) Y<sub>1.2</sub>: Pekerjaan

suatu kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk memperoleh upah.

**Pekerjaan (Y1.2)**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	10	25.0	25.0	25.0
4	22	55.0	55.0	80.0
5	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

c) Y<sub>1.3</sub>: Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk tumbuh secara profesional dan mendapatkan lebih banyak pengalaman kerja dengan memanfaatkan promosi.

**Promosi (Y1.3)**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.0	5.0	5.0
3	1	2.5	2.5	7.5
4	26	65.0	65.0	72.5
5	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

d) Y<sub>1.4</sub>: Atasan

Kapasitas supervisor untuk mendukung perilaku dan menawarkan bantuan teknis.

**Atasan (Y1.4)**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.0	5.0	5.0
3	4	10.0	10.0	15.0
4	23	57.5	57.5	72.5
5	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

e) Y<sub>1.5</sub>: Rekan kerja

Kebutuhan dasar yang mendukung karyawan akan memenuhi kebutuhan dasar manusia untuk interaksi sosial.

**Rekan kerja (Y1.5)**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.0	5.0	5.0
3	2	5.0	5.0	10.0
4	23	57.5	57.5	67.5
5	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

3) Variabel terikat (Y<sub>2</sub>)

Variabel terikat yang digunakan yang digunakan penelitian ini adalah Kinerja (Y<sub>2</sub>) adalah suatu proses atau pemahaman tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan. Menurut Mathis dan Jackson (2011:378) kinerja pegawai adalah mempengaruhi kontribusi kepada organisasi:

a) Y<sub>2.1</sub>: Kuantitas kerja

Seluruh pekerjaan standar ini dilakukan dengan cara membandingkan ukuran volume pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya.

**Kuantitas kerja (Y2.1)**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.0	5.0	5.0
3	5	12.5	12.5	17.5
4	20	50.0	50.0	67.5
5	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

b) Y2.2: Kualitas kerja

Efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk menentukan kualitas pekerjaan tersebut.

**Kualitas kerja (Y2.2)**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.5	2.5	2.5
3	5	12.5	12.5	15.0
4	25	62.5	62.5	77.5
5	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

c) Y2.3: Pemanfaatan waktu

Waktu Durasi pekerjaan ditentukan oleh kebijakan kantor.

**Pemanfaatan waktu (Y2.3)**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.5	2.5	2.5
3	3	7.5	7.5	10.0
4	28	70.0	70.0	80.0
5	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

d) Y2.4: Tingkat kehadiran

Jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja normal maka pegawai tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal.

**Tingkat kehadiran (Y2.4)**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7.5	7.5	7.5
3	4	10.0	10.0	17.5

4	24	60.0	60.0	77.5
5	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

e) Y2.5: Kerja sama

Karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan sangat mempengaruhi keberhasilan dengan cara kerja sama.

**Kerja Sama (Y2.5)**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7.5	7.5	7.5
3	2	5.0	5.0	12.5
4	23	57.5	57.5	70.0
5	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**Metode Analisis data**

Proses pengumpulan dan pemilahan data ke dalam pola, kategori, dan unit deskripsi dasar dikenal sebagai analisis data. Hal ini memungkinkan untuk identifikasi tema dan perumusan hipotesis. Sehubungan penelitian sebelumnya, sehingga analisa data didapatkan dengan cara sebagai berikut:

**1. Uji Validitas Konvergen**

Validitas bertujuan untuk menentukan ketepatan penelitian dalam mengukur sesuatu sesuai dengan keasliannya. Menurut Ghazali (2018:25) "Validitas konvergen adalah mengkorelasikan dengan cara menetapkan nilai AVE sebesar 0,5 pada sebuah penelitian tersebut sudah dapat dikatakan valid dikarenakan telah memenuhi nilai AVE". Jika instrumen penelitian dapat dikatakan akurat dan sesuai dengan kenyataan di lapangan, maka data tersebut dikatakan valid. Selain itu, validitas angket juga diuji untuk mengetahui ketepatan instrumen sebagai alat ukur. Penelitian ini menetapkan nilai *outer loading* sebesar 0,7 dan nilai AVE yang harus terpenuhi minimal di atas 0,5.



## 2. Uji Reliabilitas

Uji kualitas yang tak tergoyahkan diharapkan dapat menentukan konsistensi alat mengukur pemanfaatannya, analisis sering menggunakan koefisien *Alpha* (tersusun dalam gambar a), atau dalam bahasa lain *Cronbach's Alpha*. Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa “Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Nilai *Cronbach's Alpha* mampu dijelaskan, apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70 dapat diartikan reliabel. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,70 hasilnya tidak reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* yang didapatkan dari data tersebut melalui bantuan program *smart PLS 3.0*.

## 3. Uji Asumsi Klasik

Ghozali (2018:159) menyatakan bahwa “untuk melakukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, Uji *normalitas*, Uji *multikolinieritas*, dan Uji *Heteroskedastisitas*”. Penelitian ini juga menggunakan dua uji yaitu uji *normalitas* dan uji *multikolinieritas*, sekaligus menggunakan program *partial least square Smart PLS 3.0*. Berikut hasil pengujian asumsi klasik sekaligus penjelasan:

### a. Uji Normalitas

Ghozali (2013:165) menyatakan bahwa “Uji *normalitas* yaitu bertujuan agar mengetahui apakah pada masing-masing variabel dapat *berdistribusi* normal atau tidak”. Uji *normalitas* diperlukan agar pengujian pada variabel lainnya mengasumsikan bahwa nilai *residual* mengikuti distribusi normal. Manfaat program *Smart PLS 3.0* agar melakukan uji pada nilai *Excess Kurtosis* atau *Sweakness*. Penelitian ini menggunakan nilai tengah atau median-2,58 hingga 2,58. Jika data dalam

persamaan struktural mendekati nilai rata-rata, maka dapat dikatakan layak. Namun, data tersebut sudah dapat diartikan sebagai tidak normal karena melanggar normalitas.

### b. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018:107) menjelaskan bahwa “Pengujian *multikolinieritas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas independen”. Model regresi yang baik semestinya tidak akan terjadi korelasi di antara variabel independen. Penelitian ini juga menggunakan program *Smart PLS 3.0* untuk melakukan uji apakah pada model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel bebas, dan untuk mengetahui nilai *VIF* < 5 maka dapat diartikan terjadi pelanggaran pada asumsi klasik *multikolinieritas*. (Ghozali dan Ratmono, 2013:80) berpendapat bahwa “Pengujian *multikolinieritas* juga dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel bebas dan untuk mengetahui nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*). dalam mendeteksi ada tidaknya *multikolinieritas* dapat dilakukan dengan cara memperhatikan angka *variance inflation factor* (*VIP*) dan *tolerance*. *Tolerance* bertujuan untuk mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah maka sama dengan nilai *VIF* tinggi karena  $VIF = 1/Tolerance$ . Adapun nilai *cut off* yang biasanya dipakai untuk menunjukkan adanya *multikolinieritas* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $tolerance \leq 0,10$  dan  $VIF \geq 10$  maka terjadi *multikolinieritas*.
- 2) Jika  $tolerance \geq 0,10$  dan  $VIF \leq 10$  maka tidak terjadi *multikolinieritas*.

## 4. Uji Goodness of fit (GOF)

Menurut Ghozali (2018:333) “*Hosmer & Lemeshow Test's Goodness of fit test*

menguji hipotesis nol bahwa data empiris cocok atau sesuai dengan model (tidak ada perbedaan antara model dengan data sehingga model dapat dikatakan *fit*). Jika nilai *Hosmer & Lemeshow Test's Goodness of-fit-test statistics* sama dengan atau kurang dari 0.05, hipotesis nol kemudian ditolak, menunjukkan bahwa model dan nilai yang diamati berbeda secara signifikan.. Jika nilai statistik *Hosmen & Lemeshow test's Goodness of-fit-test* lebih besar dari 0.05, model dapat memprediksi nilai observasinya, atau model dapat diterima karena sesuai dengan observasinya, jika hipotesis nol tidak dapat ditolak.

### 5. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel endogen secara simultan mampu menjelaskan variabel eksogen. Ghazali (2018:97) berpendapat bahwa “Uji koefisien determinasi secara umum adalah analisis untuk mengukur persamaan struktural dengan cara melihat nilai *R-square*”. Uji peneliti ini akan menentukan nilai *R-square* yang akan digunakan untuk menentukan besarnya dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### Analisis Persamaan Struktural

Widarjono (2015:276) berpendapat bahwa “Persamaan struktural menggambarkan hubungan sebab akibat antara variabel yang diteliti, yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis”. Hasil analisis terhadap penelitian ini menggunakan analisis *bootstrapping* melalui program *Smart PLS 3.0*, sehingga bagian *output* analisis *bootstrapping* dapat menggunakan dua sistem yaitu *Path Coefficient* dan *Specific effects*. Rumus persamaan struktural sebagai berikut:

#### a. Persamaan struktural

Kepuasan kerja ( $Y_1$ )

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Kinerja ( $Y_2$ )

$$Y_2 = a + b_3X_1 + b_4X_2 + e$$

Kinerja ( $Y_2$ )

$$Y_2 = a + b_5Y_1 + e$$

#### b. Persamaan struktural dengan menggunakan variabel mediasi

$$Y_2 = a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e$$

Keterangan:

$Y_1$  : Kepuasan kerja

$Y_2$  : Kinerja

$a$  : Nilai konstanta

$b_1, b_3$  : Nilai dari koefisien regresi Disiplin kerja

$b_2, b_4$  : Nilai dari koefisien regresi Kepemimpinan

$b_5$  : Nilai dari koefisien regresi Kepuasan kerja

$X_1$  : Disiplin kerja

$X_2$  : Kepemimpinan

$e$  : *error*

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Konvergen

*Convergent validity* mengukur apakah seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan mendasari variabel laten tersebut secara umum untuk mengukur data yang diteliti dapat di percaya sesuai dengan yang ada dilapangan. Validitas konvergen dalam penelitian ini di analisis melalui program *Smart PLS 3.0* untuk mengukur nilai AVE (*Average variance Extracted*) dan mengukur nilai *outer loading*

Indikator	X1. Disiplin	X 2. Kepem	Y1. Kepuasan	Y 2. Ki	Keterangan
X1.1	0.859				Valid
X1.2	0.843				Valid
X1.3	0.914				Valid
X1.4	0.859				Valid
X2.1		0.7			Valid
X2.2		0.8			Valid
X2.3		0.8			Valid
X2.4		0.9			Valid
Y1.1			0.84		Valid
Y1.2			0.79		Valid
Y1.3			0.85		Valid
Y1.4			0.83		Valid
Y1.5			0.76		Valid
Y2.1				0.7	Valid
Y2.2				0.7	Valid
Y2.3				0.7	Valid
Y2.4				0.8	Valid
Y2.5				0.7	Valid

Berdasarkan data di Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai outer loading untuk masing masing indikator (X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, Y1.1, Y1.2, Y1.3, Y1.4, Y1.5, Y2.1, Y2.2, Y2.3, Y2.4, Y2.5) yaitu lebih dari 0,7, dengan demikian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau). Namun apabila angka outer loading berada di bawah 0,7 maka dinyatakan instrument penelitian tidak valid (angka berwarna merah). Uji validitas konvergen dapat juga dilakukan melihat pada output construct Reliability and Validity yaitu dengan memperhatikan nilai Average Variance Extracted (AVE).

Uji reabilitas adalah hasil yang telah di dapatkan oleh peneliti dengan melakukan pengamatan secara berulang ulang. Variabel penelitian menunjukkan hasil reliabel dengan nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,70 apabila *alpha* kurang dari 0,70 maka dapat diartikan reliabel". Selanjutnya dapat disajikan dalam bentuk Tabel seperti berikut ini:

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1. Disiplin kerja	0.892	Reliabel
X2. Kepemimpinan	0.894	Reliabel
Y1. Kepuasan kerja	0.876	Reliabel
Y2. Kinerja	0.849	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 11, menunjukkan bahwa nilai cronbachs alpha lebih dari 0,70 dengan demikian instrument yang digunakan reliable

hasil uji hipotesis menggunakan aplikasi *Smart PLS* disajikan dengan Taber seperti berikut ini:

	Original Sampel (O)	Sampel Maen (M)	Standar Deviasi	T Statistics ( O/STD)	P Values
X1. Disiplin Kerja ->	0,437	0,431	0,157	2,777	0,006
X1. Disiplin Kerja ->	0,177	0,164	0,081	2,196	0,029
X2. Kepemimpinan -	0,469	0,472	0,165	2,831	0,005
X2. Kepemimpinan ->	0,164	0,150	0,081	2,028	0,043
Y1. Kepuasan Kerja	0,684	0,709	0,112	6,124	0,000

### Pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai *original sample* yaitu positif (0.437) Dan nilai P value yaitu sebesar 0,006 (<0,05). Dapat disimpulkan **H1 diterima**. maka jika Disiplin Kerja (X1) meningkat

maka Kepuasan Kerja (Y1) akan meningkat begitupun sebaliknya jika Disiplin Kerja menurun maka kepuasan kerja juga menurun. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memainkan peran penting dalam memperluas pemenuhan jabatan. Untuk memaksimalkan Kepuasan Kerja, diharapkan setiap karyawan Pabrik Gula (PG) Assembagoes mampu memahami peraturan dan prosedur kerja tertulis dan tidak tertulis. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Disiplin Kerja Kemampuan perusahaan untuk menyediakan kesejahteraan karyawannya akan menghasilkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Rochma (2020)

## **2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai *original sample* yaitu positif (0.469) Dan nilai P value yaitu sebesar 0.005 (<0,05). Dapat disimpulkan **H2 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Kepemimpinan (X2) meningkat maka Kepuasan Kerja (Y1) akan meningkat, begitupun jika Kepemimpinan Pabrik Gula (PG) Assembagoes menurun maka Kepuasan kerja juga akan menurun. Perusahaan harus memahami dan mempertimbangkan aspek kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku bawahannya agar mereka mau bekerjasama satu sama lain dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor utama yang memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah kapasitas seorang pemimpin untuk bergerak dan mempengaruhi orang lain. Hasil

penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Lailiyah (2018).

## **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja dengan nilai *original sample* yaitu positif (0.177) Dan nilai P value yaitu sebesar 0.029 (<0,05). Dapat disimpulkan **H3 diterima**. maka jika Disiplin Kerja (X1) meningkat maka Kinerja (Y2) akan meningkat begitupun sebaliknya jika Disiplin Kerja menurun maka Kinerja juga akan menurun. Berdasarkan penelitian pengaruh Disiplin Kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan Pabrik Gula (PG) Assembagoes. Dengan disiplin kerja yang tinggi dari datang tepat waktu, melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan organisasi, mengikuti pedoman organisasi, maka akan benar-benar mau bekerja pada pameran perwakilan tersebut sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Hasil penelitian terdahulu ini didukung oleh Herdinawan (2018)

## **4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja**

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja dengan nilai *original sample* yaitu positif (0.164) Dan nilai P value yaitu sebesar 0.043 (<0,05). Dapat disimpulkan **H4 diterima**. maka jika Kepemimpinan (X2) meningkat maka Kinerja (Y2) akan meningkat begitupun sebaliknya jika Kepemimpinan menurun maka Kinerja juga akan menurun. Kepuasan Kerja dapat diukur dengan upah, pekerjaan, promosi jabatan, rekan kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan. Kinerja karyawan Pabrik Gula (PG) Assembagoes akan naik sebagai akibat dari peningkatan

kepemimpinan bagi karyawan, sedangkan kinerja karyawan akan turun akibat buruknya kepemimpinan bagi karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Lailiyah (2018)

### **5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja dengan nilai *original sample* yaitu positif (0.684) Dan nilai *P value* yaitu sebesar 0.000 (<0,05). Dapat disimpulkan **H5 diterima**. maka jika Kepuasan Kerja (Y1) meningkat maka Kinerja (Y2) akan meningkat begitupun sebaliknya jika Kepuasan Kerja menurun maka Kinerja juga akan menurun Putri (2021).

### **6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa *original sample* yaitu positif (0.299) Dan nilai *P value* yaitu sebesar 0.021 (<0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1) berpengaruh positif, dengan demikian **H6 diterima**. Peran Disiplin Kerja sangat penting untuk bisa mencapai tujuan perusahaan, oleh sebab itu melalui Disiplin kerja yang baik sehingga tujuan yang diinginkan pimpinan dan karyawan Pabrik Gula (PG) Assembagoes dapat dicapai bersama sesuai dengan apa yang direncanakan. Disiplin kerja karyawan Pabrik Gula (PG) Assembagoes yang optimal dapat mendukung seh Kepuasan kerja yang meningkat. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan Kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Sitorus (2020)

### **7. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa *original sample* yaitu positif (0.321) Dan nilai *P value* yaitu sebesar 0.011 (<0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1) berpengaruh positif, dengan demikian **H6 diterima**. Kepemimpinan merupakan bagian penting dari membentuk kinerja yang baik melalui kepuasan kerja sehingga jika kepuasan kerja karyawan tercapai maka kinerja karyawan Pabrik Gula (PG) Assembagoes akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Sitorus (2020) dan Lailiyah (2018)

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di uraikan sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja, (H1 diterima);
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja, (H2 diterima);
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, (H3 diterima);
4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H4 diterima);
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja. (H5 diterima);
6. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. (H6 diterima);
7. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. (H7 diterima);

### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan ditulis sebagai berikut:

### **1. Bagi Pabrik Gula (PG) Assembagoes**

Bagi Pabrik Gula (PG) Assembagoes pentingnya penerapan Disiplin Kerja dan Kepemimpinan dalam membangun Kinerja dengan mediasi variabel Kepuasan Kerja hal ini wajib ketika kepuasan kerja karyawan sudah terpenuhi maka akan baik kinerjanya. Agar Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di Pabrik Gula (PG) Assembagoes bisa berkembang dan meningkatkan perlu adanya evaluasi dalam melakukan program kerja sesuai dengan SOP yang ada.

### **2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo**

Hasil penelitian ini bagi Universitas diharapkan dapat menjadi acuan dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya penggunaan variabel Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja dalam membangun Kinerja MSDM.

### **3. Bagi Peneliti Lainnya**

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Disiplin kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Sumber Daya Manusia serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh, Jilid 2*, Jakarta PT Indeks.
- Edison. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ganyang, M.T, 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Realita" .Alfabeta.
- Ghozali. 2013. *Analisis Multivariate dan Ekonometrika Teori, Konsep, dan Aplikasi Dengan Eviews*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. T. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Herdinawan, F. 2018. Pengaruh Disiplin kerja, Motifasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Ejournal Bsi, 12(1), 42-46.
- Kartono, K. 2011. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Lailiyah, M. 2018. "Pengaruh Pendidikan dan pelatihan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi-Akutansi SMA Negeri dan Swasta Purwokerto". Skripsi tidak diterbitkan. Universitas Negeri Semarang.
- Mangkunegara, A. A. AP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda

- \_\_\_\_\_, 2015. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Cetakan Kelima*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nana, H. A. 2013. *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan*. Bandung: cv. Pustaka setia.
- Nazir, M. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Putri, A. B. W. 2021. “Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi kasus PT. sumber karya abadi) universitas Nahdlatul ulama”. Tidak diterbitkan. Skripsi.
- Rochma, A.N. 2020. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto”. Tidak Diterbitkan. Skripsi. Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri.
- Rivai dan Sagala, E. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaWali. Press.
- Robbins, S. P. 2016. *Perilaku Organisasi*, Edisi Enam Belas Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Sinambela, P. L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soejono. 2010. *Sistem dan Prosedur kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Adminitrasi: Jakarta Alfabeta..*
- \_\_\_\_\_. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Metode penelitian Kualitatif and Kuantitatif dan R&D, Bandung*.
- Sitorus, T. S. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara”. Tidak diterbitkan. Skripsi.
- Terry, G.R. *Principles Of Management*, Richard D. Irwin. Inc. Illinois, 1960.
- Wibowo. 2016, *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Rajagrafindo Prasa Jakarta-14240
- Widarjono, A. 2015. *Analisis Statistika Multivarian terapan*. Yogyakarta: UPP STIMYKPN.
- Widodo, S.2015.*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar