

Pengaruh Disiplin Kerja, Internal Motivation Dan Leadership Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Rembang

Andhie Amir Assiddiqi⁽¹⁾, Joko Utomo⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾ Universitas Muria Kudus

Correspondence		
Email: andhie.amir.a@mbahman.id	No. Telp: 082139198450	
Submitted: 24 Agustus 2023	Accepted: 1 September 2023	Published: 3 September 2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, *internal motivation* dan *leadership* terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan bentuk deskriptif survey. Desain penelitian dengan pola kausal. Populasi adalah semua pegawai di Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang sebanyak 200 orang dengan teknik sampling *Proportional Random Sampling*. Besar sampel sebanyak 140 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil dan implikasi dari penelitian ini secara teoritis disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. *Internal motivation* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. *Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. *Internal motivation* berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. *Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kepuasan kerja secara signifikan belum memediasi disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Kepuasan kerja memediasi *leadership* dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Kepuasan kerja memediasi *internal motivation* terhadap prestasi kerja pegawai. Diharapkan manajer dapat memberikan motivasi melalui insentif, sarana rumah dinas dan promosi jabatan dalam meningkatkan motivasi prestasi kerja serta pelatihan dan pembinaan kepada pegawai dalam meningkatkan kesadaran dalam berdisiplin kerja.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, *Internal Motivation*, *Leadership*, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

Keberlangsungan organisasi ditentukan keberhasilan dalam mengatur sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen, yaitu pegawai, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Keberhasilan organisasi tersebut tergantung pada prestasi kerja pegawai, yaitu aspek prestasi kerja. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, maka organisasi harus dapat mengetahui faktor yang mempengaruhinya. Prestasi kerja pegawai dipengaruhi faktor kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Fenomena tentang *leadership* ditemukan pada sebagian pegawai tidak mendapatkan kepercayaan dari pimpinan, hubungan pimpinan dan bawahan kurang harmonis, komunikasi masih searah dari pimpinan ke bawahan serta tidak dijelaskan tentang pekerjaan secara terperinci. Sikap dan tindakan pegawai dari tingkat absensi yang belum mencapai target, beberapa pegawai tidak menyelesaikan tugas hari ini, masih ditemukan beberapa pegawai yang bermalas-malasan, kurangnya tanggungjawab terhadap pekerjaan serta belum tumbuhnya sikap proaktif di kalangan para pegawai. Hasil observasi tentang kepuasan kerja pegawai yang terlihat dari keluhan sebagian pegawai tentang jenis pekerjaan yang dijalankan masih kurang jelas, kesempatan promosi yang tidak seimbang serta pemberian insentif yang sebanding dengan beban kerja. Berdasarkan evaluasi prestasi kerja diketahui aspek orientasi pelayanan

85%, komitmen 83%, disiplin 81%, motivasi 86%, kepemimpinan 84% dan kepuasan 86%. Prestasi kerja ini menunjukkan bahwa nilai masih dibawah standar (<90%).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, *Internal Motivation* Dan *Leadership* Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Rembang.

TINJAUAN PUSTAKA

Leadership

Leadership atau kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan (Siagian, 2020). *Leadership* pada hakikatnya adalah, proses memengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, seni memengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama, kemampuan untuk memengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan, melibat kan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut dan situasi tertentu dan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan (Rivai, 2018).

Penelitian Evisastra (2020) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mengarahkan, menggerakkan, mempengaruhi, memberi inspirasi seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai target atau tujuan yang diharapkan. Derwana (2021) dalam penelitiannya menyebutkan indikator *leadership* mengacu kepemimpinan menurut Hersey dan Blanchard, terdapat empat dimensi yang digunakan untuk mengukur suatu kepemimpinan, yaitu:

1. *Telling* atau kemampuan untuk memberitahu anggota atas apa yang harus mereka kerjakan.
2. *Selling* atau kemampuan untuk memberikan pemikiran kepada anak buahnya tentang ide-ide yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
3. *Participating* atau kemampuan untuk terlibat dalam pembuatan keputusan melalui komunikasi dua arah yang sebenarnya.
4. *Delegating* atau tingkat kepercayaan yang tinggi dari pemimpin kepada bawahan untuk melakukan tugas sendiri dengan sedikit pengarahan.

Internal Motivation

Menurut Mangkunegara (2020:67) motivasi intrinsik (*Internal motivation*) adalah perilaku yang dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan tertentu yang bersumber dari dorongan pribadi. Menurut Hasibuan (2018) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi menurut Munandar (2018) adalah “proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan kelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang”. Mangkunegara (2020) menjelaskan motivasi internal (*internal motivation*) tindakan mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas manajer memengaruhi orang lain atau karyawan dalam suatu perusahaan.

Motivasi kerja diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Penelitian Saputra (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai indikator sebagai berikut;

1. Promosi, adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
2. Prestasi kerja, pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.
3. Pekerjaan itu sendiri, telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja.
4. Penghargaan, pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan.
5. Tanggung jawab, pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya.
6. Pengakuan, pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.
7. Keberhasilan dalam bekerja, keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap, perbuatan untuk selalu menaati tata tertib. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan (Hasibuan, 2018:193). Mangkunegara (2020:129) disiplin kerja diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. As'ad (2020) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak.

Dalam penelitian Sari (2018) menjelaskan indikator disiplin kerja antara lain;

1. Kesadaran, merupakan sikap pegawai secara sukarela menaati semua peraturan.
2. Kesediaan, merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak.
3. Ketaatan, merupakan tindakan yang dilakukan sesuai perintah tanpa mengeluh.
4. Etika, merupakan aturan mengenai tingkah laku dan nilai dalam kehidupan sehari-hari ketika bekerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2018:91) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Menurut Rivai (2018) Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Penelitian Purba *et al* (2019) menjelaskan bahwa kepuasan dapat diukur dengan indikator berikut;

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.
2. Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya.
3. Teman sekerja (*Workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*Promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir.
5. Gaji/Upah (*Pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

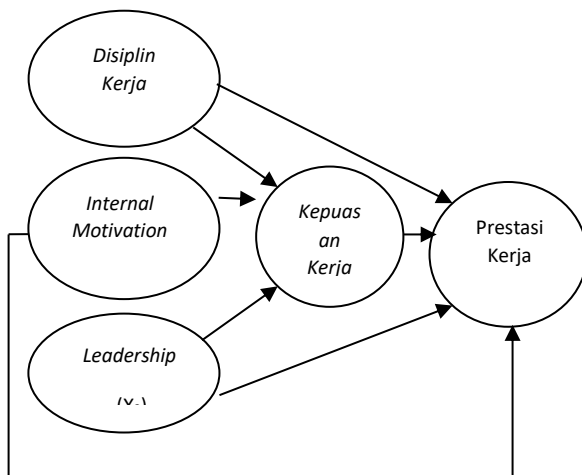
Prestasi Kerja

Prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. prestasi kerja pegawai atau *performance* merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas hasil kerja, pencapaian tugas dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan (Hasibuan 2018). Prestasi kerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Mangkunegara 2020). Berdasarkan batasan tersebut dapat dikemukakan bahwa pada hakekatnya prestasi kerja pegawai merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu (Tampubolon 2020).

Prestasi kerja pegawai merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Indikator prestasi kerja menurut Prabowo (2018) adalah;

1. Kesetiaan. Seorang pegawai dikatakan memiliki kesetiaan jika ia melakukan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.
2. Prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
3. Kedisiplinan. Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya.
4. Kreatifitas. Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
5. Kerjasama. Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
6. Kecakapan. Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
7. Tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan selesai tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan (Prabowo 2018).

KERANGKA KONSEPTUAL



METODE PENELITIAN

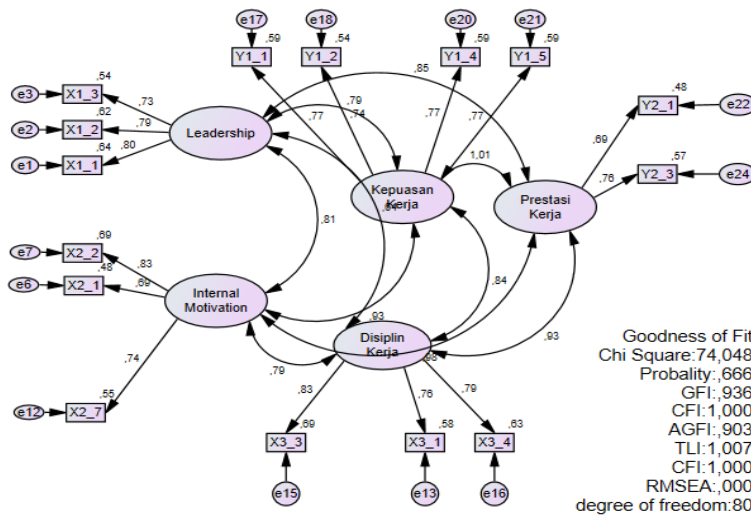
Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan bentuk deskriptif survey. Desain penelitian dengan pola kausal. Populasi adalah semua pegawai di Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang sebanyak 200 orang dengan teknik sampling *Proportional Random Sampling*. Besar sampel sebanyak 140 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Responden umur ≤ 30 tahun didapatkan sebanyak 7 responden (5%), umur 30-35 tahun sebanyak 18 responden (12,9%), umur 36-40 tahun sebanyak 78 responden (26,4%) dan umur > 40 tahun sebanyak 37 responden (26,4%). Umur termuda dalam penelitian ini adalah 24 tahun dan umur tertua adalah 56 tahun. Responden laki-laki sebanyak 83 responden (60%) dan responden perempuan sebanyak 57 responden (40,7%). Pendidikan responden didapatkan sebanyak 13 responden (9,3%) lulusan SLTA, sebanyak 25 responden (17,9%) lulusan diploma, sebanyak 94 responden (67,1%) lulusan sarjana dan sebanyak 8 responden (5,7%) lulusan magister. Masa kerja <5 tahun sebanyak 7 responden (5%), masa kerja antara 5-10 tahun sebanyak 64 responden (45,7%) dan masa kerja > 10 tahun sebanyak 69 (49,3%).

Analisa Konfirmatory



Hasil analisa *full measurement* pada semua variabel didapatkan dimensi variabel konstruk telah menyusun variabel laten dan indikator tersebut dinyatakan valid karena nilai loading faktor > 0.5 dan serta dilakukan dropping untuk indikator dengan nilai yang rendah sehingga nilai standar *Goodness of Fit Index* sudah memenuhi syarat sebagaimana tabel berikut;

Goodness of Fit Index	Hasil	Keterangan
Chi Square	74,048	Good fit
df	80	Good fit
Sig. Probability	0,666	Good fit
CMIN/DF	0,000	Good fit
GFI	1,000	Good fit
CFI	1,000	Good fit
AGFI	0,903	Good fit
TLI	1,007	Good fit
RMSEA	0,000	Good fit

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas Konvergen (Validitas Konstruk)

Hasil dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *loading factors* lebih besar dari 0,5, dimana nilai p adalah 0.001 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator itu secara signifikan merupakan dimensi dari variabel konstruk yang mampu menyusun variabel laten dan indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Reliabilitas Konstruk

Berdasarkan penghitungan didapatkan bahwa semua variabel mempunyai reliabilitas konstruk > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai reliabilitas konstruk yang baik.

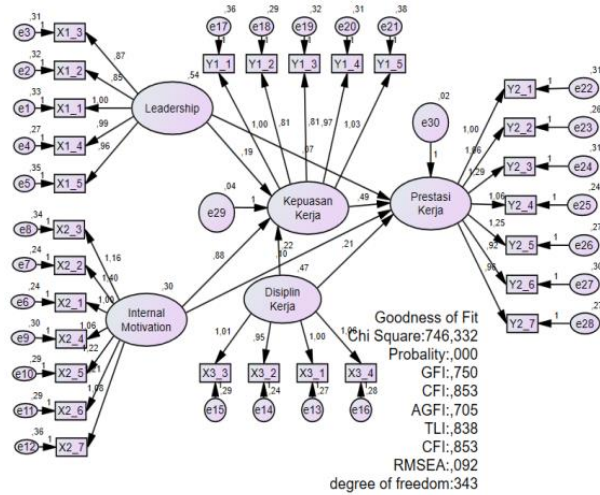
3. Average Variance Extrace (AVE)

Penghitungan didapatkan bahwa nilai rata-rata AVE semua variabel > 0,5 sehingga dinyatakan bahwa variabel penelitian ini mempunyai reliabilitas yang tinggi.

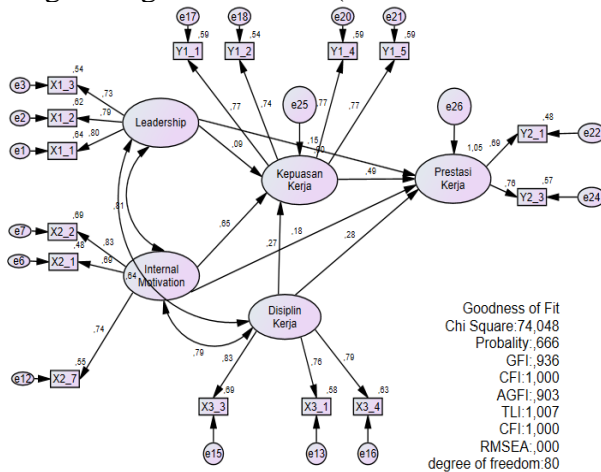
4. Validitas Diskriminan

Hasil nilai akar AVE menunjukkan lebih tinggi dari nilai corelation antar variabel (konstruk laten) sehingga nilai validitas diskriminan dalam kategori tinggi.

Analisis Full Model



Hasil nilai GOF pada *chi-square* cukup besar yaitu 746,332, namun nilai *chi-square* dipengaruhi oleh nilai *degree of freedom*. Dalam penelitian ini nilai *degree of freedom* adalah 245. Apabila nilai *degree of freedom* lebih kecil maka *chi-square* akan berkurang. Modifikasi hanya dilakukan bila peneliti mempunyai justifikasi teoritis yang cukup kuat. Proses modifikasi ini dilakukan pada nilai indikator yang tinggi (tabel MI; *Modification Indices*) dengan menghubungkan *covarian* (*modification indices*) yang tinggi.



Modifikasi nilai *Standardized Residual Covariances* tidak ada nilai residual yang lebih kecil dari -2,58 atau yang lebih besar dari 2,58 serta nilai MI (*Modification Indices*) yang kecil, selain itu nilai *Model Fit* terjadi perbaikan.

Uji Hipotesis

	C.R.	P
Kepuasan <--- Leadership	2,815	,015
Kepuasan <--- Internal_Motivation	4,205	***
Kepuasan <--- Disiplin_Kerja	2,617	,006
Prestasi <--- Kepuasan_Kerja	1,993	,046

		C.R.	P
Prestasi	<--- Disiplin_Kerja	3,131	,002
Prestasi	<--- Internal_Motivation	2,165	,044
Prestasi	<--- Leadership	2,374	,009

		C.R.	P
Kepuasan	<--- Pelayanan	5,402	***
Kepercayaan	<--- Pelayanan	5,862	***
Loyalitas	<--- Pelayanan	2,455	,049
Loyalitas	<--- Kepercayaan	14,348	***
Loyalitas	<--- Kepuasan	2,709	,007

Analisis Regresi

	Estimate
Kepuasan_Kerja <--- Leadership	,100
Kepuasan_Kerja <--- Internal_Motivation	,729
Kepuasan_Kerja <--- Disiplin_Kerja	,158
Prestasi_Kerja <--- Kepuasan_Kerja	,440
Prestasi_Kerja <--- Disiplin_Kerja	,285
Prestasi_Kerja <--- Internal_Motivation	,260
Prestasi_Kerja <--- Leadership	,039

Hasil ini dapat dibuat persamaan regresi linier sebagai berikut;

$$Y1 = 0,158 (\text{Disiplin}) + (0,729) (\text{Internal Motivation}) + 0,100 (\text{Leadership})$$

$$Y2 = 0,440 (\text{Kepuasan}) + 0,285 (\text{Disiplin}) + (0,260) (\text{Internal Motivation}) + (0,039) (\text{Leadership})$$

Hasil analisis regresi mendapatkan bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi *leadership* sebesar 0,100, internal motivation sebesar 0,729 dan disiplin kerja sebesar 0,158. Sedangkan prestasi kerja dipengaruhi kepuasan sebesar 0,440, disiplin kerja sebesar 0,285, internal motivation sebesar 0,260 dan *leadership* sebesar 0,039. Variabel yang mempunyai pengaruh paling tinggi adalah kepuasan kerja yang mampu menarik pada disiplin kerja, internal motivation dan *leadership* dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Squared Multiple Correlations

	Estimate
Kepuasan_Kerja	,900
Prestasi_Kerja	,945

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *square multiple* pada kepuasan kerja adalah (0,900) dan prestasi kerja pegawai 0,945. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang memberikan variasi total pengaruh variabel. Kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 90% dari *leadership*, disiplin dan *internal motivation*. Sedangkan prestasi kerja dipengaruhi kepuasan kerja, *leadership*, disiplin dan *internal motivation* sebesar 94,5%, yang mana sisanya tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisa Intervening

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan analisa didapatkan pengaruh disiplin kerja secara langsung terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0,158, sedangkan pengaruh secara tidak langsung (*Indirect effect*) adalah sebesar 0,070. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan belum memediasi antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Pengaruh *Leadership* terhadap Prestasi Kerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan analisa didapatkan pengaruh *leadership* secara langsung terhadap prestasi kerja adalah 0,039, sedangkan pengaruh tidak langsung (*Indirect effect*) menunjukkan nilai 0,444. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi antara *leadership* dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

3. Pengaruh *Internal Motivation* terhadap Prestasi Kerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan analisa didapatkan pengaruh *internal motivation* secara langsung terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0,260, sedangkan pengaruh secara tidak langsung (*Indirect effect*) menunjukkan nilai 0,321. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi antara *internal motivation* terhadap prestasi kerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis statistik mendapatkan adanya pengaruh positif dan signifikan sehingga hipotesis diterima atau dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, sehingga akan mampu merasakan kepuasan dalam bekerja. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Aspek disiplin yang kurang dalam penelitian ini adalah kesediaan pegawai. Kesediaan ini memerlukan pemahaman dan keluasan pegawai dalam sebuah organisasi.

Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja. Pembentukan disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik disiplin kerja karyawan, diharapkan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya (Parinsi, 2020). Disiplin kerja adalah kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan dan ketentuan melakukan kerja dan menyangkut hubungan kerja dan kondisi kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang baik sehingga tercipta adanya rasa puas atau kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh kepada prestasi kerja karyawan tersebut. Hal ini dibuktikan dari penelitian Saputra (2018), yang mendapatkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Internal Motivation* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa *internal motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis diterima. Motivasi sebagai bentuk dorongan baik yang bersifat internal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Terkait dengan *internal motivation* dalam organisasi, motivasi dapat dikaitkan dengan suatu dorongan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, dimana motivasi yang menunjukkan adanya pemenuhan kebutuhan pegawai dapat menyebabkan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini

mendapatkan aspek motivasi dengan skor yang rendah adalah motivasi dalam prestasi kerja pegawai, hal ini dikarenakan perhatian pada pemenuhan pengakuan telah diterima pegawai secara otomatis dalam organisasi. Perhatian dalam pemenuhan kebutuhan ini berjalan secara wajar dan tidak berkaitan dengan organisasi sehingga tidak menentukan tingkat kepuasan pegawai.

Jawaban responden yang paling rendah pada *internal motivation* adalah pada aspek promosi jawaban, padahal pada kenyataan di lapangan harapan pegawai lebih pada pemenuhan peningkatan karir untuk aktualisasi diri sehingga motivasi yang dimiliki pegawai tidak berorientasi pada prestasi dan promosi di lingkungan organisasi. Motivasi merupakan suatu esensial dalam menunjang prestasi kerja pegawai dan pada akhirnya akan menjadi faktor penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi yang didapatkan pegawai berdasarkan pada kepuasan kerja sehingga mampu mempengaruhi kepuasan secara signifikan. Kebutuhan yang menjadi pemikiran pegawai adalah pada pemenuhan kebutuhan dasar fisik seperti kenyamanan rumah yang jauh dan ada sebagian yang kontrak dan kost sehingga kurang mendukung pada kepuasan pegawai.

Pengaruh *Leadership* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berarti *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berkaitan tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai ditentukan dari banyak faktor, termasuk kepemimpinan yang baik karena kepemimpinan akan mendorong, membimbing untuk mencapai tujuan dan membentuk prestasi kerja.

Penelitian ini didapatkan *leadership* dengan indikator persahabatan, saling percaya, hubungan pimpinan bawahan, pola dan saluran komunikasi, mengurai rincian pekerjaan yang dipilih dengan kriteria setuju dapat berpengaruh pada kepuasan kerja. Kepemimpinan yang efektif dan efisien serta sesuai harapan pegawai dalam hal pekerjaan, atasan, teman sekerja, promosi dan gaji sehingga kepemimpinan yang baik akan membuat kepuasan kerja yang meningkat. Penelitian ini menemukan bahwa indikator kepemimpinan yang kurang pada aspek hubungan pimpinan dan bawahan (*mean* 3,91). Hubungan bawahan dan atasan yang kurang baik berdampak pada kualitas kerja yang menurun.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil analisa statistik mendapatkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan hipotesis diterima. Prestasi kerja yang baik dari organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, prestasi kerja suatu organisasi akan berjalan baik pula, sebaliknya kualitas sumber daya manusia yang tidak atau kurang memadai menyebabkan organisasi tidak berjalan baik. Penerapan disiplin kerja akan menghasilkan efisiensi dan efektivitas dalam penyediaan kebutuhan sumber daya manusia, karena dengan penerapan disiplin kerja akan dapat mengoptimalkan karyawan yang ada sehingga akan lebih efisien bila dibandingkan dengan pengadaan tenaga kerja dari luar instansi (penerimaan pegawai baru).

Penelitian Sinaga (2022) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Dampak dari pelaksanaan penerapan disiplin kerja diharapkan dapat menumbuhkan kembangkan *performance* atau prestasi kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja organisasi. Penerapan disiplin kerja ini merupakan

suatu bagian penting dalam keseluruhan proses pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam setiap organisasi. Penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Siagian, 2020). Sulistryo & Permatasari (2022) menjelaskan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja pegawai.

Pengaruh *Internal Motivation* terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil analisis mendapatkan bahwa *internal motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai atau dengan kata lain hipotesis diterima. Setiap organisasi mempunyai karakteristik yang berbeda, dimana motivasi setiap pegawai terbentuk melalui beberapa langkah seperti adanya penghargaan, paksaan dan identifikasi dari pegawai. Motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi kerja. Prestasi kerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi lebih pada aspek pimpinan dan beberapa faktor, namun dengan adanya motivasi yang baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.

Penelitian ini didukung dengan penelitian Kalimeda (2018) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi internal yang positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan. Pegawai yang tidak memperhatikan bentuk motivasi ini akan mempunyai semangat tersendiri dalam meningkatkan prestasi kerja mereka sehingga aspek motivasi yang baik akan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengaruh *Leadership* terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai

Hasil analisis mendapatkan adanya pengaruh positif dan signifikan sehingga hipotesis diterima yaitu *leadership* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai karena nilai $p < 0,05$. Hal ini disebabkan *leadership* dilakukan secara efektif sehingga membantu ruang gerak pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pelaksanaan kepemimpinan yang baik menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. *Leadership* memunculkan inovasi dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kepemimpinan yang dilakukan melalui indikator hubungan pimpinan dan bawahan yang kurang sehingga dalam memotivasi pegawai menurun. Aspek kepemimpinan kepercayaan, persahabatan, mengurai rincian pekerjaan menunjukkan dorongan yang nyata dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai berupa kualitas, kuantitas, ketepatan, kemandirian, kerjasama dan tanggung jawab sehingga kepemimpinan tersebut berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Ardiyani (2017) menjelaskan bahwa bentuk kepemimpinan yang efektif dalam memberikan dukungan dan menggerakkan bawahan akan menyebabkan produktivitas kerja yang meningkat. Kepemimpinan yang ideal karena bersifat kondisional sesuai kondisi masing-masing instansi. Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil analisis mendapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga setiap pekerjaan yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan baik. Organisasi harus bisa memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yaitu Penelitian Nugrahaningsih (2017), Rivaldo (2020) dan Putra (2018) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Kepuasan kerja berkaitan dengan prospek dengan pekerjaannya apakah memberikan harapan untuk berkembang atau tidak. Semakin aspek-aspek harapan terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek seperti tingkat produktivitas, tingkat absensi, serta tingkat pengunduran diri dari pekerjaan. Selain itu ketidakpuasan kerja dalam banyak hal sering dimanifestasikan dalam tindakan-tindakan destruktif aktif dan pasif, seperti suka mengeluh, menjadi tidak patuh terhadap peraturan, tidak berusaha menjaga asset perusahaan, membiarkan hal-hal buruk terus terjadi, dan menghindari dari tanggung jawabnya.

Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil analisis mendapatkan bahwa kepuasan kerja belum memediasi antara disiplin kerja terhadap prestasi pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang yang mendorong semangat kerja, dan terwujudnya sebuah tujuan organisasi, sehingga dalam hal ini disiplin tidak dipengaruhi kepuasan kerja dalam membentuk prestasi kerja. Penelitian Putra (2018) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Lianasari (2017) membuktikan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, karena dengan adanya disiplin kerja maka prestasi kerja karyawan dapat meningkat. Dampak dari pelaksanaan penerapan disiplin kerja diharapkan dapat menumbuhkan kembangkan performance atau prestasi kerja pegawai sehingga pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja.

Kedisiplinan merupakan bentuk perhatian dalam suatu perusahaan, disiplin kerja karyawan merupakan hal yang penting sehingga dapat menunjukkan sifat perilaku karyawan terhadap pekerjaan dalam arti bahwa karyawan mempunyai komitmen terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi. Pelanggaran peraturan yang berhubungan dengan disiplin kerja yang mempunyai konskuensi terhadap pelanggaran disiplin kerja. Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi (Handoko, 2020). Kedisiplinan adalah keadaan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2018). Disiplin yang terbentuk dalam diri pekerja merupakan cerminan tanggungjawab seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga dapat mendorong semangat kerja.

Pengaruh Internal Motivation terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil analisa jalur didapatkan bahwa kepuasan kerja memediasi antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan motivasi sebagai bentuk daya dorong untuk menggerakkan individu dalam memenuhi kebutuhan pribadinya termasuk kebutuhan dalam organisasi sehingga ada dan tidaknya kepuasan kerja secara langsung lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sedangkan aspek kepuasan ini berkaitan dengan hasil prestasi kerja

tersebut, bukan pada motivasi kerja. Hal ini sebagaimana penelitian Kalimeda (2018) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja akan dapat memiliki kepuasan kerja yang tinggi, karena dua hal ini memiliki konsekuensi yang berbeda dalam mempengaruhi peningkatan prestasi kerja. Motivasi lebih mengarah pada proses menyelesaikan pekerjaan, demikian juga kepuasan kerja lebih fokus pada hasil prestasi kerja pegawai. Organisasi harus bisa memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan senang atas harapan pegawai terhadap organisasinya dalam bentuk pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja dan supervisi. Penelitian ini didukung dari penelitian Nurdin (2015) yang mendapatkan adanya pengaruh positif yang signifikan interaksi motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Fungsi motivasi kerja yang ada dalam diri pegawai dalam bekerja kurang terlihat dan begitu juga upaya pimpinan dalam memotivasi pegawainya juga kurang maksimal, sehingga kepuasan kerja yang dimiliki pegawai tidak terlihat dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Pengaruh *Leadership* terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil analisis jalur didapatkan pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi kepemimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan aspek kepemimpinan yang efektif akan membuat pegawai semakin puas dan prestasi kerja meningkat. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Baihaqi (2018) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Hasil temuan dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa peran kepemimpinan yang ada dapat mendukung kepuasan kerja pegawai yang lebih maksimal dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawai. Dengan kata lain organisasi lebih mengutamakan peran dan penguatan terhadap gaya kepemimpinan dan hal ini sudah diselaraskan dengan peningkatan atau penguatan dari sisi kepuasan kerja yang diharapkan pegawai dalam bekerja. Sehingga terjalin interaksi yang positif antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai (Firmansyah, 2023). Pimpinan harus memperhatikan kepuasan kerja yang ada pada pegawai baik dari sisi kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan penyelia (pimpinan) dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Hal ini terungkap dari hasil perhitungan tingkat capaian jawaban responden untuk variabel kepuasan dan gaya kepemimpinan yang masih optimal (kategori setuju). Arifin *et al* (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sehingga upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja menunjukkan pada sikap pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga orang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif sedangkan seorang yang tidak puas menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Hasil penelitian mendapatkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif berarti semakin baik disiplin kerja, maka semakin meningkatkan kepuasan kerja. Pengaruh signifikan diartikan bahwa indikator disiplin kerja diterima sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian mendapatkan *internal motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif berarti semakin baik *internal motivation*, maka

- semakin meningkatkan kepuasan kerja. Pengaruh signifikan diartikan bahwa indikator *internal motivation* diterima sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Hasil penelitian mendapatkan *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif berarti semakin baik *leadership*, maka semakin meningkatkan kepuasan kerja. Pengaruh signifikan diartikan bahwa indikator *leadership* diterima sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.
 4. Hasil penelitian mendapatkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pengaruh positif berarti semakin baik disiplin kerja, maka semakin meningkatkan prestasi kerja. Pengaruh signifikan diartikan bahwa indikator disiplin kerja diterima sebagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.
 5. Hasil penelitian mendapatkan *internal motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pengaruh positif berarti semakin baik *internal motivation*, maka semakin meningkatkan prestasi kerja. Pengaruh signifikan diartikan bahwa indikator *internal motivation* diterima sebagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.
 6. Hasil penelitian mendapatkan *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pengaruh positif berarti semakin baik *leadership*, maka semakin meningkatkan prestasi kerja. Pengaruh signifikan diartikan bahwa indikator *leadership* diterima sebagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.
 7. Hasil penelitian mendapatkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pengaruh positif berarti semakin baik kepuasan kerja, maka semakin meningkatkan prestasi kerja. Pengaruh signifikan diartikan bahwa indikator kepuasan kerja diterima sebagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.
 8. Hasil penelitian mendapatkan kepuasan kerja belum memediasi antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini berarti disiplin kerja secara langsung mempengaruhi prestasi kerja tanpa harus melibatkan kepuasan kerja.
 9. Hasil penelitian mendapatkan kepuasan kerja memediasi antara *leadership* dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal ini berarti *leadership* secara langsung mempengaruhi prestasi kerja serta *leadership* dapat meningkatkan prestasi kerja melalui kepuasan kerja.
 10. Hasil penelitian mendapatkan kepuasan kerja memediasi antara *internal motivation* terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini berarti *internal motivation* secara langsung mempengaruhi prestasi kerja serta *leadership* dapat meningkatkan prestasi kerja melalui kepuasan kerja.

Saran dalam penelitian ini adalah;

1. Hasil penelitian ini mendapatkan indikator *leadership* paling rendah adalah persahabatan, maka seorang manajer dapat memberikan pembinaan, membentuk forum komunikasi antara pimpinan dan bawahan untuk membentuk iklim persahabatan.
2. Hasil penelitian ini mendapatkan indikator *internal motivation* paling rendah adalah prestasi kerja, maka manajer dapat memberikan motivasi melalui insentif, sarana rumah dinas dan promosi jabatan dalam meningkatkan motivasi prestasi kerja.
3. Indikator disiplin kerja paling rendah adalah pada aspek kesadaran, maka diperlukan adanya pelatihan dan pembinaan kepada pegawai dalam meningkatkan kesadaran dalam berdisiplin kerja.
4. Indikator kepuasan kerja paling rendah adalah aspek promosi, maka perlu dibuat jenjang promosi jabatan pada semua pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja.
5. Indikator prestasi kerja paling rendah adalah kedisiplinan, maka diperlukan pembinaan kepada pegawai terkait peningkatkan kedisiplinan dengan membuat rincian pekerjaan serta membuat prosedur yang mudah untuk ditaati semua pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Nur. 2015. Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen*, Vol 1(2). Hal 1-14.
- Aisah, Siti. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru).” *Jurnal Maritim* 3(2):9–16.
- As’ad. 2020. *Psikologi Industri. Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Liberty. Yogyakarta.
- Auliani, Rizka. 2019. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Udayana ISSN: 2354 5607. *Jurnal Psikologi Udayana*, Vol.4, No.2, 426-434.
- Bahua, Wahyuni. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Jambura*: Vol 4. No 3. 2022. Hal 67-77.
- Darmawati. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. IX. No. 2 Mei 2017. Hal 1-8.
- Firmansyah. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja: Systematic Literatur Review. *Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*. 2(6). Hal. 94-106.
- Juniari, Ni Kadek. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. ISSN : 2337-3067. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.11 (2015) : 823-840.
- Kharis, Indra. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 20(1):1–15.
- Kurnia, Fuad. 2020. Analisis Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Bangunan Prima Jaya Di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*. Vol 11 No 2 September 2020. Hal 1-8.
- Kurniawan, B. 2021. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, Vol. 3, No. 1, Januari 2021. Hal 101-109.
- Nurba, Irwan. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 2(1). Hal. 1-10.
- Parashakti, Ryani. 2019. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, Vol 10, No 1 Januari 2019. P-ISSN 2089-1989 E-ISSN 2614-1523. Hal 21-30.
- Parinsi, W. Kristina. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Economix*. 9(1), Juni 2021. Hal 123-135.
- Putra, Teguh. 2019. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dalam Peningkatan Kinerja Medis dan Paramedis (Studi di Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis). *Idea Jurnal Humaniora*. Vol. 2 No. 1 Tahun 2019. Hal 1-15.
- Rahayu, Ningrum. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, Volume 2 No. 2, Desember 2020. Hal 184-190.
- Rivai, V. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi3, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivaldo, Y. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 9(3). 505-515.
- Saputra, Ahmad. 2018. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja. ISSN 1858-3199 *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(3). Hal 32-45.

- Safitri, Ahda. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi “Y” (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*. Vol.8 No.1 Januari-April 2021, Hal. 115-127.
- Sari, Ririn. 2016. Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 1, No. 1, Agustus 2018. Hal 17-32.
- Sinurat, Elferida. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi* Vol. 3 No. 2 (Juli – Desember 2017). Hal 1-7.
- Siregar, Fitri. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Kota Bandung. *eProceedings of Management*. Vol. 4 No. 2 Tahun 2019. Hal 1-10.
- Siregar, Reza. 2020. “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Gudang Snack Semarang).” *Jurnal Manajemen Bisnis* 2(3):14-24.
- Wahab, Abdul Azis. 2020. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. SPS UPI dan CV Alfabeta, Bandung.
- Yatipai, Theodora. 2020. “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 2(3):1-7.
- Zarvedi, Reza. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada prestasi kerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*. Volume 2 Nomor 2. ISSN. 2502-6976. Hal 1-9.