

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan sejauh mana tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur dalam organisasi sangat penting, diantaranya unsur sumber daya manusia. Pentingnya unsur sumber daya manusia dalam sebuah organisasi karena merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki suatu organisasi dimana manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa tanpa sumber daya manusia sebuah perusahaan atau lembaga tidak akan berjalan dengan baik. Manusia merupakan salah satu unsur terpenting di dalam suatu organisasi. Suatu organisasi sudah seharusnya mampu mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki, meski demikian tunjangan ketersediaan sarana dan prasarana yang baik juga harus memadai agar organisasi dapat berjalan dengan lancar.

Menurut (Sedarmayanti 2018: 4) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip: sumber daya manusia adalah aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Sumber daya manusia merupakan bidang ilmu dan seni yang

ada hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien, guna tercapainya tujuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.



Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas sangat diperlukan untuk mendukung produktivitas serta aktivitas, sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat dicapai dengan optimal. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor utama dalam menjalankan kegiatan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan saat ini, khususnya menciptakan SDM yang unggul dan berdaya saing tinggi sesuai dengan peran dan tanggung jawab.

Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bekerja. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Oleh karena itu, setiap organisasi berupaya meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan yang telah diharapkan.

Menurut Susanto dalam (Ritonga dan Bahri 2022) menyebutkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2016) kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas.

Kinerja pegawai pada umumnya dapat dipahami sebagai kontribusi yang diberikan oleh pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan suatu organisasi atau instansi, dimana kinerja organisasi akan meningkat jika pegawai merasa puas dalam mencapai kinerja yang optimal. Kepuasan tersebut dapat berasal dari berbagai faktor seperti kondisi kerja yang bagus, fasilitas yang memadai,

tan untuk berkembang serta dukungan kepemimpinan yang efektif. ipinan, yang mampu menginspirasi, memotivasi dan memberdayakan



pegawai untuk terus berkembang dan berinovasi, juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja, dengan gaya kepemimpinan tersebut, pegawai tidak hanya merasa didukung secara profesional, tetapi juga secara personal, sehingga mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan adalah instansi pelaksana yang memiliki peran utama dalam pengelolaan arsip daerah. Sebagai unit yang bertanggung jawab atas pelestarian arsip dan dokumentasi penting se-Sulawesi Selatan, Dinas ini mengelola berbagai proyek strategis yang bertujuan untuk memastikan keamanan dan aksesibilitas arsip daerah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pengunjung, diperoleh informasi bahwa mereka merasa pelayanan yang diberikan masih kurang optimal. Hal ini terlihat dari ketidaksesuaian informasi di katalog atau buku inventaris dengan kondisi aktual, seperti buku atau arsip yang dicatat tersedia ternyata tidak ada di tempat. Selain itu, keterbatasan fasilitas seperti komputer dan akses internet yang dapat membantu pengunjung dalam menggunakan alat bantu pencarian seperti OPAC (Online Public Access Catalog), turut menjadi kendala yang sering dikeluhkan. Kondisi ini diperkuat oleh data atau rekapitulasi data laporan kinerja instansi pemerintah tingkat pencapaian kinerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Berikut data pencapaian kinerja pada DispurArsip Sul-Sel :



Tabel 1. 1 Data Pencapaian Kinerja DispurArsip Prov. Sulawesi Selatan

No	Nama Program/ Kegiatan	Target 2023	Realisasi 2023	Capaian (%)
1	Pengelolaan Arsip Dinamis	100% pengelolaan arsip dinamis	95% arsip dinamis dikelola	95%
2	Jumlah layanan konsultasi kearsipan	50 Permintaan	45 Permintaan	90%
3	Jumlah kegiatan sosialisasi dan pelatihan kearsipan	2 Kali	2 Kali	100%
4	Jumlah dokumen yang di digitalisasi	5.000	4.000	80%

Sumber: Staf Kepegawaian Dinas Keperpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan

Tabel 1.1 hasil pencapaian kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan masih ada target yang belum tercapai dan beberapa program yang belum terealisasi sesuai target.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan teori LMX (Leader-Member Exchange) yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2024) menekankan pentingnya hubungan timbal balik antara pemimpin dan anggota tim dalam menentukan efektivitas kepemimpinan dalam

si. Hubungan LMX yang berkualitas tinggi dapat meningkatkan kinerja

1.



Hal ini juga sudah diteliti oleh (Tucunan et., al 2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif seperti kemampuan mengarahkan tim, memberikan motivasi, dan mengambil keputusan yang tepat, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Kepemimpinan yang baik secara langsung mempengaruhi efisien kerja dan kinerja pegawai.

Menurut Robbins dan Coulter (2016) Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Sedangkan menurut Rauch & Behling dalam (Yuki 2021:3) Kepemimpinan adalah “proses memengaruhi aktivitas suatu kelompok terorganisir menuju pencapaian tujuan.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai diketahui bahwa mayoritas pegawai itu merasa komunikasi yang tidak efektif dibangun antara pimpinan dan bawahan dan hilangnya koordinasi antara pemimpin dan bawahan yang rendah mengakibatkan terlambatnya koordinasi dalam pelaksanaan tugas. Kondisi seperti ini perlu jadi perhatian manajemen Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan untuk meningkatkan komunikasi dan juga memberikan monitoring dengan memperbaiki perilaku dalam membina hubungan kerja sesama pegawai agar terciptanya kepemimpinan yang efektif.

Selain kepemimpinan, kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2016) bahwa kurangnya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai mengakibatkan pencapaian kinerja yang diharapkan organisasi belum maksimal. Hal ini juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018) bahwa Disiplin kerja dapat

garuhi kinerja karena semakin baik disiplin kerja seseorang, maka tinggi kinerja yang akan dicapai. Dan sejalan juga dengan yang



dikemukakan oleh Sinambela (2017) menyatakan bahwa jika semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Antika dan Nataraningtyas (2023) mengungkapkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi, seperti kepatuhan terhadap aturan dan penyelesaian tugas tepat waktu, berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Nugrohadi et.,al (2019), menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Sedangkan Edy Sutrisno (2018:96) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.

Berdasarkan data absensi pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan dimana masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat, pulang lebih awal dan pegawai juga tidak berada ditempat kerja saat jam kerja sedang berlangsung.

Tabel 1. 2 Rekap Absensi Pegawai DispurArsip Prov. Sulawesi Selatan

Rekap Absensi Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Prov. Sulsel								
Rekap Absensi Pegawai Tahun 2024								
BULAN	S	C	I	TLD	TL	TAP	TAS	TOTAL
Januari	9	5	12	15	5	31	40	117
Februari	10	4	10	16	12	35	30	117
Maret	7	4	9	14	10	33	40	117
April	8	5	8	12	9	40	35	117
Mei	4	6	3	20	9	34	41	117
Juni	6	3	5	19	12	37	35	117
Juli	3	3	7	23	14	25	42	117
Agustus	5	2	9	15	20	36	30	117
September	3	1	15	30	19	29	20	117
Oktober	5	1	10	27	18	30	26	117

Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Prov. Sulsel



Ket:			
S	: Sakit	TL	: Tugas Lapangan
C	: Cuti	TAS	: Tidak Absen Pagi
I	: Izin	TAP	: Tidak Absen Sore
TLD	: Tugas Luar Daerah		

Tabel 1.2 menampilkan rekapitulasi data absensi pegawai dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan khususnya di Unit Kearsipan, yang menggambarkan variasi dalam pencapaian kinerja mereka. Data absensi diatas menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan jam masuk kerja tertinggi terjadi di bulan april 2024 sebanyak 40 kali, sedangkan pegawai yang pulang lebih awal tertinggi ditunjukkan pada bulan Juli 2024 sebanyak 42 kali. Keterlambatan jam kerja masuk dan pulang lebih awal sering dianggap sebagai hal yang biasa oleh sebagian pegawai, namun hal tersebut dapat menjadi tolak ukur kedisiplinan seorang pegawai. Ketika karyawan tidak disiplin, hal itu secara tidak langsung mempengaruhi waktu kerja, yang pada akhirnya menyebabkan penundaan dalam menyelesaikan tugas serta menjadi penghambat pencapaian target yang telah ditetapkan oleh instansi.

Selain kepemimpinan dan disiplin kerja hal lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Robbins dan Coulter (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu. Ketika karyawan cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih produktif, berkomitmen dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai target organisasi. Dan juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2018) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat mendorong kinerja karyawan yang puas dengan gaji, lingkungan kerja, dan hubungan antar



kolagen cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi dan hasil kerja yang lebih baik.

Hal ini juga sudah diteliti oleh Suwardi dan Utomo (2021), Jayanti (2014) dan Iba et.,al (2021) yang menyatakan kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Dimana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi tinggi, komitmen yang kuat, serta produktivitas yang lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kepuasan kerja menurut Robbins dalam (Priyono, 2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum karyawan terhadap yang telah dilakukannya senang, puas atau tidak puas didalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Luthans (2011) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dipandang penting.

Berdasarkan hasil wawancara, mayoritas pegawai mengatakan bahwa semangat kerja mereka cenderung rendah, terutama setelah jam istirahat. Kondisi ini menyebabkan layanan baca arsip yang seharusnya sudah tersedia sering terlambat. Akibatnya, pengunjung harus menunggu lama untuk dilayani, sehingga menimbulkan ketidakpuasan terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, seperti rasa lelah yang dirasakan pegawai setelah bekerja, minimnya waktu istirahat, serta hubungan antarpegawai yang kurang harmonis, sehingga memengaruhi semangat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut membuat peneliti mensinyalir bahwa ada



terkait kepuasan pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian



un tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

ntuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan

2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan
5. Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan
6. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan
7. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Dinas Provinsi Sulawesi Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi instansi untuk mengetahui arti pentingnya kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.



3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dessler (2020:3) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan serta menangani hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, serta masalah keadilan mereka.

Menurut Noe et.,al (2016:2) Human Resource Management adalah kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan di tempat kerja.

Menurut Kopp (2020) MSDM didefinisikan sebagai pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mendukung tujuan organisasi melalui rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan pengelolaan kinerja karyawan.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Dessler (2020:3) menguraikan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (Planning). Menetapkan tujuan dan standar, mengembangkan aturan dan prosedur, mengembangkan rencana dan perkiraan.
2. Pengorganisasian (Organizing). Memberikan setiap bawahan tugas tertentu, membuat departemen, mendelegasikan wewenang kepada



bawahan, menetapkan jalur wewenang dan komunikasi, mengoordinasikan pekerjaan para bawahan

3. Penempatan Staf (Staffing). Menentukan jenis orang yang harus direkrut, merekrut calon pegawai, memilih pegawai, menetapkan standar kinerja, memberikan kompensasi kepada karyawan, mengevaluasi kinerja, memberikan konseling kepada karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan.
4. Kepemimpinan (Leading). Membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, menjaga moral, memotivasi bawahan.
5. Pengendalian (Controlling). Menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau tingkat produksi, memeriksa apakah kinerja aktual sesuai dengan standar kerja.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Armstrong (2021) adalah:

1. Mendukung Pencapaian Strategi Organisasi: MSDM dirancang untuk memastikan bahwa kebijakan dan praktik SDM selaras dengan strategi bisnis organisasi.
2. Mengembangkan Sumber Daya Manusia sebagai Keunggulan Kompetitif: MSDM bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan diorganisasi memiliki keterampilan, motivasi, dan kesempatan untuk memberikan kontribusi optimal.
3. Meningkatkan Kinerja Organisasi dan Individu: Melalui program-program pengelolaan kinerja, pelatihan, dan pengembangan, MSDM bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi.



4. Meningkatkan Komitmen Karyawan: MSDM berfokus pada menciptakan lingkungan kerja yang mendorong komitmen karyawan terhadap organisasi, melalui keterlibatan, kepuasan kerja, dan hubungan kerja yang positif.
5. Menciptakan Keberlanjutan Organisasi: Dengan pendekatan strategis, MSDM berusaha memastikan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang melalui pengelolaan talenta dan pengembangan kapasitas organisasi.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan memainkan peran krusial dalam kesuksesan suatu organisasi, sebab seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi, mengarahkan, serta menginspirasi anggotanya dalam mencapai tujuan bersama. Menurut House dalam (Zulfikar et.,al 2024) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain dapat berkontribusi untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Robbins dan Judge (2024) kepemimpinan adalah proses memengaruhi kelompok, tim, unit atau organisasi untuk mewujudkan visi mereka.

Menurut Kasmir (2019) kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

Menurut Dessler (2020) kepemimpinan adalah Kemampuan untuk mengarahkan dan berkontribusi pada inisiatif dan proses dalam organisasi.



Karakteristik Kepemimpinan

Karakteristik pemimpin menurut George R. Terry dalam (Fahmi 2018)

1) sebagai berikut:

1. Energi: mempunyai kekuatan mental dan fisik.
2. Stabilitas emosi: seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah, dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.
3. Human Relationsip: mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.
4. Personal motivation: keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, dan dapat memotivasi diri sendiri.
5. Communication skill: mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi.
6. Teaching skill: mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya.
7. Social skill: mempunyai keahlian di bidang sosial, supaya terjamin kepercayaan dan setia bawahan.
8. Technical competent: mempunyai kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasikan, mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

2.2.3. Indikator Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Coulter (2016) menyatakan kepemimpinan dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pemimpin membuat keputusan tepat berdasarkan data, melibatkan tim, memperhitungkan risiko, dan memastikan keputusan sesuai tujuan

organisasi.

Kemampuan Komunikasi



Komunikasi efektif mencakup penyampaian arahan, mendengarkan aktif, memberikan umpan balik konstruktif, dan membangun komunikasi transparan untuk keberhasilan tim.

3. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatannya secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

4. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengelola emosi sangat penting untuk sukses. Pemimpin yang baik membantu mencapai kebahagiaan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

5. Kemampuan Memotivasi

Pemimpin yang baik mampu memotivasi orang lain untuk bekerja keras dan merasa terlibat dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.4 Teori-Teori Kontemporer Tentang Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Coulter (2016) terdapat teori kontemporer terkait kepemimpinan yaitu:

1. Model Fiedler Pertama. Mengemukakan bahwa kinerja kelompok yang efektif tergantung pada perpaduan yang memadai antara gaya interaksi pemimpin dengan bawahannya dan derajat sejauh mana situasi memungkinkan kelompok itu untuk mengendalikan dan mempengaruhi
2. Teori Alur-Tujuan. Teori alur-tujuan dikembangkan oleh Robert House, pokok teori ini adalah bahwa tugas pemimpin untuk menolong pengikut-pengikutnya dalam mencapai tujuan-tujuan mereka dan untuk memberikan



dukungan atau bimbingan yang perlu guna menjamin agar tujuan-tujuan mereka itu cocok dengan keseluruhan tujuan-tujuan kelompok atau organisasi tersebut.

3. Model partisipasi pemimpin. Yang dikembangkan oleh Victor Vroom dan Philip yang menghubungkan perilaku pemimpin dan partisipasi dalam membuat keputusan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang penting karena memastikan karyawan mematuhi aturan dan standar yang berlaku. Hal ini membantu menjaga kelancaran operasional dan mendukung pencapaian target yang telah ditetapkan instansi. Melalui penerapan disiplin, manajemen dapat mengawasi dan mengontrol kinerja karyawan, sehingga produktivitas tetap sesuai dengan perencanaan yang diharapkan.

Menurut Robbins dan Coulter (2016) disiplin kerja adalah tindakan-tindakan yang diambil oleh manajer untuk menegakkan peraturan dan standar organisasi.

Menurut Steward & Brown, (2019) disiplin adalah upaya organisasi untuk memperbaiki perilaku karyawan yang tidak pantas. Disiplin merupakan tindakan korektif yang terjadi ketika kode tidak diikuti. Tujuan akhir dari disiplin adalah mengubah perilaku dan membantu individu

njadi anggota tim yang berkontribusi.



Menurut Siagian (2010) disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendukung karyawan dalam memenuhi tuntutan dan memenuhi sebuah ketentuan yang berlaku

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2020) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan dan norma-norma yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang sama dengan dari jerih payahnya yang telah kerjakan bagi organisasi atau perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Pemimpin harus dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan bisa berjalan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan secara tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tentu saja perlu adanya pengawasan, untuk mengarahkan pegawai agar dapat menjalankan pekerjaan dengan tepat an sesuai dengan apa yang sudah atur.



2.3.3 Indikator Disiplin kerja

Menurut Agustini (2019) indikator disiplin kerja yaitu:

1. Tingkat kehadiran, yaitu hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja
2. Ketaatan pada aturan, dimana karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi
3. Ketaatan pada standar kerja, dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.
4. Kesadaran bekerja, sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab. Indikator ini dapat diukur melalui tugas dikerjakan dengan tanggung jawab dan bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Noe et.,al (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan pemenuhan nilai-nilai penting pekerjaan tersebut.

Menurut Robbins dan Coulter (2016:170) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya.



Menurut Mathis & Jackson,(2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dan mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi.

Menurut Fred Luthan (2012) kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang sesuai dengan penilaian dari masing-masing pekerja.

2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut Wibowo (2014) ;

1. Kepuasan terhadap kesesuaian antara pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki.

Kepuasan ini merujuk pada sejauh mana karyawan merasa senang dan puas dengan tugas-tugas yang mereka lakukan. Hal ini mencakup kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan, minat dan harapan individu.

2. Kepuasan terhadap kesesuaian antara pekerjaan dan upa/gaji

Kepuasan terhadap gaji mengacu pada persepsi karyawan terhadap keadilan dan kecukupan kompensasi yang mereka terima dibandingkan dengan pekerjaan dilakuka.

3. Kepuasan terhadap peluang dan promosi yang diberikan

Kepuasan ini mencakup pandangan karyawan terhadap peluang peningkatan karier dalam organisasi. Hal ini bergantung pada keadilan, transparansi, dan frekuensi peluang promosi yang diberikan.



4. Kepuasan terhadap dukungan dari atasan

Kepuasan terhadap atasan melibatkan hubungan kerja antara karyawan dan atasan. Karyawan cenderung puas jika atasan menunjukkan kepemimpinan yang adil, mendukung dan komunikatif.

5. Kepuasan terhadap kerja kolektif kepada sesama rekan kerja

Kepuasan ini mencakup kenyamanan dan kolaborasi dalam hubungan dengan rekan kerja. Hubungan kerja yang baik meningkatkan kerja sama tim dan suasana kerja yang positif.

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2024) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kondisi Pekerjaan (Job Conditions)

Pekerjaan yang menarik, memberikan pelatihan, variasi, otonomi, dan kontrol mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

2. Interaksi Sosial (Social Interaction)

Hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta dukungan sosial yang baik, berdampak signifikan pada kepuasan kerja.

3. Karakteristik Individu (Individual Characteristics)

Orang dengan evaluasi diri positif (CSE atau kecerdasan tinggi cenderung lebih puas dalam pekerjaannya).

4. Faktor Ektrinsik (Extrinsic Factors)

Aspek seperti gaji dan tunjangan juga memainkan peran dalam kepuasan kerja, meskipun dampaknya lebih kecil dibandingkan faktor instrinsik.



2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja yang baik akan meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan memiliki sumber daya yang berkualitas, organisasi dapat mencapai tujuan secara lebih optimal, oleh karena itu, kinerja menjadi faktor utama dalam mendukung produktivitas dengan kesuksesan organisasi. Organisasi yang efektif selalu mengandalkan kinerja tinggi dari setiap individu di dalamnya untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut (Abdullah 2014:3) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2020) kinerja (Performance) didefinisikan sebagai hasil kerja individu yang dicapai berdasarkan standar atau tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Noe et.,al (2016) kinerja adalah proses dimana manajer memastikan bahwa aktivitas dan hasil karyawan berkontribusi pada tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2024 :36) Kinerja adalah hasil kerja individu yang berkontribusi pada tujuan organisasi.

2.5.2 Indikator Kinerja

Menurut Indikator untuk mengukur kinerja karyawan Moheriono dalam (Mihayu & Dahlia 2023) adalah sebagai berikut:



1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi

2.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2019):

1. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau suka karyawan setelah melakukan pekerjaannya. Jika karyawan senang dengan pekerjaannya maka karyawan akan berpotensi lebih besar dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik.
2. Disiplin kerja adalah upaya karyawan melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, seperti datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi, yang berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja.
3. Kepemimpinan, seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.



4. Lingkungan kerja, perlu diperhatikan karena mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menjelaskan secara singkat beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti lain dan dijadikan sebagai referensi untuk menunjang penelitian ini. Deskripsi dari penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:



Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Analisis	Hasil Peneliti
1	(Prayogo et., al 2024)	Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau	Uji Analisis Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.
2	(Handoko 2021)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui	Analisis data, pengolahan datamenggunakan analisis jalur (path analysis)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai 4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 5. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 6. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai



		Kepuasan		<ol style="list-style-type: none"> 7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 8. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja 9. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja
3	(Safriela & Oktiani 2024)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.	Regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 22 menggunakan teknik sampling jenuh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 3. Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
4	(Aghni et.,al 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kepolisian Resor	Analisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji determinasi, uji t dengan bantuan software SPSS 26 for windows Pengambilan sampel	<ol style="list-style-type: none"> 1. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai



		Kota Banyumas.	menggunakan rumus Slovin Pengambilan sampel pada penelitian metode proportionate stratified random sampling	
5	(Florentina et.,al 2023)	Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Putra Mas Pratama.	Metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 131 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 99 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda	Bahwa secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sertasecara simultan Komunikasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
		Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan	Pengambilan sampel yang digunakan	Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak positif dan tidak signifikan terhadap



6	(Fenianti & Nawawi 2023)	Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Toyota Di	adalah non probability sampling, dengan teknik purposive sampling. Jumlah responden sebanyak 103 responden. Kriteria sampel yaitu karyawan dengan usia 21-25 tahun dan memiliki masa kerja kurang dari satu tahun. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.3.3.	kepuasan kerja karyawan, sedangkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
7	(Sumardika, et.,al 2019)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember.	Analisis regresi linear berganda	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kedisiplinan serta motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja
		Pengaruh Kepemimpinan	Metode survei menggunakan survei	1. kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai



8	Karimulloh et.,al (2022)	Tranformasional, Disiplin Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan Di Lingkungan BPS Provinsi Banten	kuantitatif dengan menggunakan 80 sampel pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten	2. disiplin kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai
9	(Rama 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Lakidende.	Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan Universitas Lakidende sebanyak 37 karyawan. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat analisis SPSS 25.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 2. Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Lakidende
10	(Widiyanto & Supriyono 2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank	Data dikumpulkan dari 90 responden dengan menggunakan metode sensus. Analisis data dilakukan melalui	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.



		Syariah dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.	<p>analisis instrumen penelitian yang meliputi uji validitas menggunakan korelasi product moment dan uji reliabilitas menggunakan teknik cronbach's alpha; analisis jalur; koefisien determinasi, uji t; uji F dan pengaruh langsung serta tidak langsung</p>	<ol style="list-style-type: none"> 4. Budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai 5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 6. Budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai intervening, sedangkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai sebagai intervening,
11	Pratama & Dihan (2017).	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.	<p>Penelitian ini dilakukan pada 150 responden yang merupakan karyawan PT. Arief Nirwana Utama. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis statistik dan deskriptif</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. 4. Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja. 5. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



				<p>6. Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>7. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>8. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan.</p> <p>9. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan.</p>
12	Agussalim, M. (2017).	Analysis Work Discipline and Work Spirit to Achievement Employees Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wood Planting	Sampel yang digunakan sebanyak 42 orang dengan menggunakan analisis jalur, regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis parsial dan simultan dengan alpha 0.05	Disiplin kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung
13	Susbiyantoro(2022)	Effect of Work Discipline on Employee Performance with	Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dan metode penelitian	Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara



		Employee Job Satisfaction as a Mediation Variable	kuantitatif dengan jumlah populasi 54 karyawan, tehnik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling jenuh. Metode pengumpulan data ini adalah metode survei, data yang diperoleh dioalh dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS 25.0 for windows	simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan
14	Sari et.,al (2025).	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di RSUD Lubuk Basung.	Penelitian ini menggunakan model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai manajemen kantor RSUD Lubuk Basung yang berjumlah 62 orang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di RSUD Lubuk Basung. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di RSUD Lubuk Basung. 3. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Lubuk Basung. 4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Lubuk Basung. 5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai



				<p>di RSUD Lubuk Basung.</p> <p>6. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di RSUD Lubuk Basung.</p> <p>7. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di RSUD Lubuk Basung</p>
15	Syarif & Hiya (2021)	Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Sari Laut Nelayan Medan.	Dengan metode deskriptif, jenis penelitian ini adalah data kuantitatif, data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Sampel penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan sebanyak 110 karyawan. Analisis menggunakan model regresi linier berganda	Hasil pengujian yang menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan





Optimized using
trial version
www.balesio.com