

DISIPLIN KERJA DALAM MEMEDIASI GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR DESA SIALANG JAYA

Recky Recky¹, Nazaruddin Nazaruddin², Agus Maulana³
Universitas Islam Indragiri^{1,2,3}
reckylisa10@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of leadership style on employee performance, analyze the influence of leadership style on work discipline, analyze the effect of work discipline on performance, analyze whether work discipline is a mediating variable between leadership style and performance in Sialang Jaya village apparatus. The population of this study is all employees totaling 83 people. The data collection method used was a questionnaire. Data analysis technique using PLS-SEM. Based on the research results, it can be concluded that there is a significant influence of leadership style on employee performance. There is a significant influence of leadership style on work discipline. There is a significant influence of work discipline variables on employee performance. There is an influence of leadership style on performance with work discipline as a mediating variable.

Keyword : leadership style, performance, work discipline, mediation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, menganalisis apakah disiplin kerja merupakan variabel mediasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada aparatur desa sialang jaya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai berjumlah 83 orang. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan PLS-SEM. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, kinerja, disiplin kerja, mediasi

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah.

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Sumber daya manusia merupakan asset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman.

Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Bila organisasi ingin berkembang dengan pesat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan, mengimplementasikan strategi organisasi sebagai (Nimran, 2000). Gaya kepemimpinan sebagai sisi penting dari

tema kepemimpinan senantiasa menarik untuk dibicarakan. Hal ini antara lain karena keluasan dan kedalaman lahan bahasannya semakin berkembang secara dinamis seiring dengan perkembangan lingkungan yang bersifat global yang menyentuh setiap aspek kehidupan secara luas dan dalam.

Tanpa kepemimpinan yang efektif sesuatu organisasi tak akan pernah mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi. Kepemimpinan seharusnya dipersepsi sebagai suatu peluang untuk memberikan manfaat bagi banyak pihak dan bukan dipersepsi sebagai komoditi atau properti untuk mengeruk keuntungan diri sendiri melalui pemanfaatan pihak lain. Kejernihan persepsi ini sangat diperlukan sebagai sesuatu kekuatan bagi seorang pemimpin untuk memahami, memiliki dan menerapkan secara kombinatorik faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Rumusan Masalah

Rumusan dalam masalah penelitian ini disusun berdasarkan fenomena latar belakang masalah yakni:

- a. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
- b. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja?
- d. apakah disiplin kerja merupakan variabel mediasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada aparatur desa sialang jaya?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukan penelitian ini untuk:

- a. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
- b. menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja?
- c. menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja?
- d. menganalisis disiplin kerja merupakan variabel mediasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada aparatur desa sialang jaya?

B. TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002:22). Hal ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sinambela (2016) menyatakan terdapat empat elemen mengenai kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara intuitif, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau berkelompok.
- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian, orang atau lembaga tersebut harus tetap dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut.
- 3) Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- 4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Gibson kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Individu. Faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor Psikologis. Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor Organisasional. Yaitu meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat (pegawai), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk setidaknya tujuh hal sebagai berikut:

- 1) Penentuan gaji. Hasil deskripsi jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data pembanding dalam persaingan dalam organisasi.
- 2) Seleksi pegawai. Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi dan penempatan pegawai. Selain itu, juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.
- 3) Orientasi. Deskripsi jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.
- 4) Penilaian kinerja. Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana seharusnya tugas itu dipenuhi.
- 5) Pelatihan dan pengembangan. Deskripsi jabatan akan memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karier.
- 6) Uraian dan perencanaan organisasi. Perkembangan awal dari deskripsi jabatan menunjukkan di mana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggung jawaban. Dalam hal ini, deskripsi jabatan akan menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.
- 7) Uraian tanggung jawab. Deskripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (Keith;1985). Menurut Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sayuti (2006) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224).

Sedangkan menurut Tjiptono (2001:161), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey,

2004:29). Dalam praktiknya, dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut berkembang beberapa tipe kepemimpinan di antaranya adalah sebagian berikut (Siagian,1997).

- 1) Tipe Otokratis
Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut:
 - a) Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi;
 - b) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi;
 - c) menganggap bawahan sebagai alat semata-mata;
 - d) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat;
 - e) Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya;
 - f) Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.
- 2) Tipe Militeristis
Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dari seorang pemimpin tipe militerisme berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat berikut:
 - a) Dalam mengerjakan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan;
 - b) Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya;
 - c) Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan;
 - d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan;
 - e) Sukar menerima kritikan dari bawahannya;
 - f) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.
- 3) Tipe Paternalistis
Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistis ialah seorang yang memiliki ciri sebagai berikut:
 - a) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa; bersikap terlalu melindungi (*overly protective*);
 - b) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan;
 - c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif;
 - d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya;
 - e) Sering bersikap maha tahu.
- 4) Tipe Karismatik
Hingga sekarang ini para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab-sebab mengapa seseorang pemimpin memiliki karisma. Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya yang sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seseorang menjadi pemimpin yang karismatik, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supra natural powers*). Kekayaan, umur, kesehatan, profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk karisma.
- 5) Tipe Demokratis
Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern. Hal ini terjadi karena tipe kepemimpinan ini memiliki karakteristik sebagai berikut:
 - a) Dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia;
 - b) Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya;

- c) Senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya;
- d) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan *teamwork* dalam usaha mencapai tujuan;
- e) Ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain;
- f) Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari padanya;
- g) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Disiplin kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2009:212).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryo, 2003 :291).

Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai,2009:824). Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009:94).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal, 2009:444).

Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2004:610). Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan.

Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan- tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. (Sutrisno,2009:92).

Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin antara lain yaitu: (Gondokusumo, 2005:145).

- 1) Terlalu banyak ngobrol dalam kerja.
- 2) Sikap terlalu santai atau masa bodoh
- 3) Malas dan sedapat mungkin menghindari tugas
- 4) Suka campur tangan dalam kerja orang lain akan tetapi kerja sendiri tidak beres
- 5) Tidak suka dengan tugas sekarang, selalu bosan, gaji terlalu kecil, tentang pangkat kenapa tidak dinaikkan.
- 6) Berlagak sangat sibuk padahal kerja yang dilakukan cuman sedikit
- 7) Tidak tahu sesuatu yang harus dilakukan dengan berusaha menyeliditi hal ini karena malu. (terjadi antara karyawan baru dan yang lama).
- 8) Sangat peka, tidak mampu membalas cemooh rekan kerja, rasa kurang percaya diri memandang semuanya salah kecuali dirinya sendiri.
- 9) Syarat kerja dirasa terlalu menekan, tidak memberi kelonggaran untuk sebentar-sebentar terlambat masuk atau sebentar-sebentar sakit.
- 10) Suka mengadu kepada pihak atasan, merasa hebat sekali karena pihak atasan meladeninya dan berlagak terhadap sesama kawan sekerja sehingga membangkitkan sesama mereka rasa benci dan juga takut.

Menurut Moekijat tujuan utama dari disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepatasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang sepatasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan undang-undang masyarakat. (Moekijat, 1992:39).

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan adalah (Nitisemito 1996:40)

- 1) Turunnya produktivitas kerja
Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja berarti merupakan indikasi didalam organisasi terjadi penurunan disiplin kerja.
- 2) Tingkat absensi yang tinggi
Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulang, sering keluar pada jam istirahat.
- 3) Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan
Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini dapat dilihat bahwa karyawan tidak menggunakan secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan organisasi tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan pada karyawan.
- 4) Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi
Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
- 5) Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan
- 6) Sering konflik antar karyawan.
Konflik atau perselisihan merupakan ketidak tenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan organisasi.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut (Nazir, 2005) penelitian deskriptif adalah metode penelitian dalam status kelompok manusia, suatu pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena

yang diselidiki. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Desa Sialang Jaya yang berjumlah 83 orang, oleh karena jumlah populasi yang sedikit, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah daftar pertanyaan (angket) yang diberikan kepada responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM – PLS. Partial Least Square merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi sebagai teknik analisis data. Metode PLS mempunyai keunggulan tersendiri diantaranya, data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar.

D. HASIL PENELITIAN

Evaluasi Model Pengukuran

Model penelitian ini terdiri dari tiga konstruk diantaranya gaya kepemimpinan, kinerja, dan disiplin kerja. Evaluasi model pengukuran merupakan tahapan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas suatu konstruk.

Evaluasi Validitas Konstruk

Evaluasi validitas konstruk dilakukan dengan menghitung validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen diketahui melalui *loading factor*. Suatu indikator dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki *loading factor* diatas 0.6. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas dengan Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Standard Error	T Statistics
Gaya Kepemimpinan	X1	0.846	0.040	21.398
	X2	0.843	0.039	21.404
	X3	0.795	0.057	13.954
	X4	0.744	0.068	10.866
Kinerja Pegawai	Y1	0.799	0.063	12.722
	Y2	0.799	0.066	11.781
	Y3	0.845	0.049	17.252
	Y4	0.818	0.059	13.876
	Y5	0.875	0.035	25.186
Disiplin Kerja	Z1	0.812	0.047	17.194
	Z2	0.761	0.077	9.885
	Z3	0.899	0.030	30.311
	Z4	0.843	0.078	16.533
	Z5	0.843	0.051	20.995
	Z6	0.793	0.060	13.274

Sumber: Data olahan smartpls

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua indikator yang mengukur variabel gaya kepemimpinan, Kinerja Pegawai, dan Disiplin Kerja bernilai lebih besar dari 0.6. Dengan demikian indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya. Validitas konvergen selain dapat dilihat melalui *loading factor*, juga dapat diketahui melalui Average Variance Extracted (AVE). Suatu indikator dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki Average Variance Extracted (AVE) diatas 0.5. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2: Hasil Pengujian Validitas Konvergen dengan AVE

	AVE
--	-----

Gaya Kepemimpinan	0.653
Kinerja	0.679
Disiplin Kerja	0.682

Sumber: Data olahan Smartpls

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel modal psikologis, kinerja pegawai dan stress kerja menghasilkan nilai Average Variance Extracted (AVE) yang lebih besar dari 0.5. Dengan demikian indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya.

Selanjutnya validitas diskriminan dihitung menggunakan *cross correlation* dengan kriteria bahwa apabila nilai *loading factor* dalam suatu variabel yang bersesuaian lebih besar dari nilai korelasi indikator pada variabel lainnya maka indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur variabel yang bersesuaian. Hasil perhitungan *cross correlation* disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3: Hasil Perhitungan Cross Correlation

	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja
X1	0.846	0.621	0.618
X2	0.843	0.619	0.616
X3	0.795	0.714	0.618
X4	0.744	0.713	0.709
Y1	0.605	0.799	0.639
Y2	0.614	0.799	0.649
Y3	0.715	0.845	0.756
Y4	0.624	0.818	0.665
Y5	0.631	0.875	0.763
Z1	0.705	0.825	0.812
Z2	0.718	0.798	0.761
Z3	0.605	0.646	0.899
Z4	0.604	0.643	0.843
Z5	0.614	0.654	0.843
Z6	0.727	0.655	0.793

Sumber: Data olahan Smartpls

Berdasarkan pengukuran *cross correlation* pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan indikator yang mengukur variabel modal psikologis, kinerja pegawai, dan stress kerja menghasilkan *loading factor* yang lebih besar dibandingkan dengan *cross correlation* pada variabel lainnya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa masing-masing indikator mampu mengukur variabel laten yang bersesuaian dengan indikatornya

Hasil Evaluasi Reliabilitas

Perhitungan yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila *composite reliability* bernilai lebih besar dari 0.7 dan *cronbach alpha* bernilai lebih besar dari 0.6 maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan *composite reliability* dan *cronbach alpha* dapat dilihat melalui ringkasan dalam tabel berikut :

Tabel 4: Hasil Perhitungan Composite Reliability and Cronbach Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Gaya Kepemimpinan	0.882	0.822
Kinerja Pegawai	0.914	0.881

Disiplin Kerja	0.928	0.906
----------------	-------	-------

Sumber: Data Olahan Smartpls

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* pada variabel modal psikologis, stress kerja dan kinerja lebih besar dari 0.7. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *composite reliability* semua indikator yang mengukur variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja dinyatakan reliabel. Selanjutnya nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja lebih besar dari 0.6. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *Cronbach's Alpha* semua indikator yang mengukur variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja dinyatakan reliabel.

Goodness of Fit Model

Goodness of fit Model digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel endogen untuk menjelaskan keragaman variabel eksogen, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen. *Goodness of fit Model* dalam analisis PLS dilakukan dengan menggunakan *Q-Square predictive relevance* (Q^2). Adapun hasil *Goodness of fit Model* yang telah diringkas dalam tabel berikut:

Tabel 5: Goodness of Fit Model

	R Square
Kinerja Pegawai	0.709

Sumber: Data Olahan SmartPls

R-square variabel kinerja bernilai 0.709 atau 70.9%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh gaya kepemimpinan melalui disiplin kerja sebesar 70.9%, sedangkan sisanya sebesar 29.1% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai T-statistics $\geq$ T-tabel (1.96), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian signifikansi dapat diketahui melalui tabel berikut :

Tabel 6: Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Gaya kepemimpinan	Kinerja Pegawai	0.422	0.126	3.508
Gaya kepemimpinan	Disiplin Kerja	0.701	0.079	8.846
Disiplin kerja	Kinerja pegawai	0.471	0.126	3.732

Sumber: Data olahan Smartpls

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 3.508. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics $>$ 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah sebesar 8.846. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics $>$ 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 3.732. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Pengujian mediasi digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi terhadap pengaruh variabel eksogen secara langsung terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa nilai T statistics > T tabel (1.96) maka variabel intervening mampu memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian mediasi dapat diketahui melalui tabel berikut :

Tabel 7: Hasil Pengujian Mediasi

Eksogen	Intervening	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Gaya kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kinerja	0.330	0.111	2.967

Sumber: Data Olahan Smartpls

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan mediasi disiplin kerja terhadap pegawai Desa Sialang Jaya menghasilkan T statistics sebesar 2.967. Hal ini menunjukkan bahwa T statistics > T tabel (1.96). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja diketahui signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi pada pegawai Desa Sialang Jaya.

Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran dimaksudkan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antar konstruk yang dijelaskan pada efek pada model, yaitu efek langsung dan efek tidak langsung. Adapun efek model secara langsung maupun secara tidak langsung sebagaimana disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 8: Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Path Coefficient	
			Direct	Indirect
Gaya Kepemimpinan		Disiplin Kerja	0.701	
Disiplin kerja		Kinerja pegawai	0.471	
Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	0.422	0.330

Sumber: Data olahan Smartpls

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa model struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut :

Persamaan data 1 : $Z = 0.701X$

Dari persamaan di atas dapat diinformasikan bahwa Koefisien *direct effect* gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 0.701 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti semakin baik pengelolaan gaya kepemimpinan maka disiplin kerja akan terlaksana dengan baik dan dapat dimanajemen oleh organisasi.

Persamaan data 2 : $Y = 0.422X + 0.471 Z$

Dari persamaan dapat diinformasikan bahwa:

1. Koefisien *direct effect* gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0.422 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Koefisien *direct effect* stress kerja terhadap kinerja sebesar 0.471 menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka kinerja akan semakin meningkat.
3. Koefisien *indirect effect* pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin kerja diperoleh angka sebesar 0.330 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin kerja menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif. Hal ini berarti disiplin kerja memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Pengaruh Dominan

Variabel eksogen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel endogen dapat diketahui melalui total coefficient yang paling tinggi yang dapat diketahui melalui penjelasan berikut :

Tabel 9: Pengaruh Dominan

Eksogen	Endogen	Total Coefficient
Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	0.422
Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	0.701
Disiplin kerja	Kinerja pegawai	0.471

Sumber: Data olahan Smartpls

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi adalah variabel disiplin kerja dengan coefficient sebesar 0.701. Dengan demikian disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.

E. PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pada hasil pengujian analisis data dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 3.508. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Adapun hasil penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kinerja pegawai dan disiplin kerja diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2011) Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) tidak terdapat pengaruh Kompensasi Finansial (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z). (2) gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan motivasi (Z) signifikan. (3) tidak ada pengaruh kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). (4) gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). (5) motivasi kerja (Z) secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Temuan ini berimplikasi secara teoritis bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Sandy Trang (2013) Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,447 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Budaya organisasi. Signifikan artinya budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi (2014) Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,637 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap disiplin kerja

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Pada hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah sebesar 8.846. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics >1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian yang relevan dengan hipotesis ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro (2012). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk perbaikan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara langsung, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka disiplin kerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan disiplin kerja dalam kepemimpinan perusahaan mampu meningkatkan kinerja yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Kadek Yudi Prawira Jaya, I Gst. Ayu Dewi Adnyani (2015) Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Pada hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 3.732. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Nova Syafrina (2017) menunjukkan hasil bahwa Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel. Penelitian yang dilakukan oleh Erma Safitri (2013) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017). Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja dengan Disiplin kerja sebagai variabel mediasi

Nilai yang diperoleh menghasilkan T statistics sebesar 2.967. Hal ini menunjukkan bahwa $T \text{ statistics} > T \text{ tabel} (1.96)$. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai mediasi diketahui signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini selaras dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh Yuni Ovianti, Jul Aidil Fadli (2022) hasil penelitian ini menemukan bahwa secara langsung gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi disiplin kerja dinyatakan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian efek mediasi menemukan bahwa peran kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sejenis yang dilakukan oleh Suhartiningtyas, Survival, Adya Hermawati (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dengan dimediasi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan, disiplin kerja dengan dimediasi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai Inpektorat Kota Pasuruan.

F. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah di bahas pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

G. DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, (1996). Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia, Gholia Indonesia, Jakarta.
- Davis, K dan Newstrom. (1995). Perilaku dalam Organisasi. Erlangga : Jakarta.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.Jr. (1984). Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses. Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gondokusumo, (2005). Evaluasi Kinerja Karyawan, Bandung: Rineka Cipta.
- Heidjrachman, Ranupandjojo dan Suad Husnan, (2002). Manajemen Personalia. Edisi IV, Yogyakarta: BPFE.
- Hersey. (2004). Kunci Sukses Pemimpin Situasional. Jakarta: Delaprasata.
- Henry Simamora, (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jaya, K. Y. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali (Doctoral dissertation, Udayana University
- Ovianti, Y., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 4(2), 109-119.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosdakarya

- Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Moekijat. (1992). *Administrasi Gaji Dan Upah*. Bandung: Mandar Maju.
- Nazir, Moh. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044-1054.
- Suhartiningtyas, S., & Hermawati, A. (2022). Analisis Efek Mediasi Kepuasan Kerja Berbasis Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 3(2), 121-131.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sayuti. (2006). *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, H., 1997, *Manajemen Suatu Pengantar*, Alumni Bandung
- Siswanto Sastrohadiwiryono. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).