

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERATING PADA PT. DUTA MITRA SOLUSINDO
(ASSA RENT) DI PEKANBARU**

Arthur Martua Simarmata¹⁾, Dewita Suryati N.²⁾, Arwinence Pramadewi²⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Riau

²⁾ Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Riau

Email: arthur.simarmata@gmail.com

The Effect of Leadership and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as Moderating Variable at PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Rent) Pekanbaru

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of leadership and work discipline on employee performance with job satisfaction as a moderating variable at PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Rent) Pekanbaru. 74 employees are the sample in this research. Primary and secondary data were collected by means of interviews, questionnaires, and documentation. The measurement of the questionnaire was carried out using Likert scale, then the data analyzed using multiple linear regression analysis and coefficient of determination (R^2) with SPSS 25 software. The results show that: 1) leadership has positive effect on employee performance with significant value of 0,000; 2) work discipline has no effect on employee performance with significant value of 0,642; 3) leadership has no effect on job satisfaction with significant value of 0,461; 4) work discipline has an effect on employee job satisfaction with significant value of 0,000; 5) job satisfaction isn't able to moderate the effect of leadership on employee performance with p -value=0,54; and 6) job satisfaction is able to moderate the effect of work discipline on employee performance with p -value=0,0095.

Keywords: Work Discipline, Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia saat ini dianggap sebagai bagian yang penting dalam perusahaan, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, suatu perusahaan tidak akan mampu bertahan dalam persaingan. Mengelola SDM bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam organisasi atau perusahaan, yaitu karyawan, pemimpin, dan sistem. Peranan pemimpin sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pemimpin adalah kunci dan berperan dalam segala situasi organisasi. **Robbins (2019)** menyebutkan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan tidak terlepas dari

kapasitas, peranan, karakteristik dan perilaku pimpinan. Proses dan hierarki birokrasi, menuntut pimpinan sebagai pejabat struktural berupaya untuk meningkatkan kinerja bawahan.

Selain kepemimpinan, sikap disiplin juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena itu pihak perusahaan banyak mengeluarkan peraturan untuk menjaga karyawan agar tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan baik untuk kepentingan prosedur kegiatan pekerjaan, efisiensi, serta efektivitas. Kinerja kerja akan menjadi lebih efektif jika seorang pekerja merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Sebagaimana pada penelitian **Safrina (2017)** dan **Hartati (2012)** yang memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja

memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memberi efek mediasi secara penuh terhadap hubungan antara disiplin kerja, komunikasi, dan kompensasi dengan kinerja karyawan.

PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Rent) merupakan perusahaan layanan transportasi terbesar di Indonesia yang menyediakan jasa penyewaan kendaraan untuk korporasi, transportasi logistik, serta layanan pengemudi. Dalam menarik minat masyarakat untuk memakai jasa yang ditawarkan, PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Rent) meningkatkan kinerja perusahaan dengan mencari karyawan-karyawan yang berkompeten untuk bisa bersaing dengan karyawan perusahaan lain. Salah satu fenomena yang terjadi di Assa Rent Pekanbaru saat ini adalah adanya kenaikan dan penurunan jumlah pelanggan, dari jumlah pelanggan aktif pada bulan Januari 2015 sebanyak 107 pelanggan aktif meningkat pada bulan Juni 2015 menjadi 133 pelanggan aktif, namun pada bulan Juli 2017 mengalami penurunan menjadi 113 pelanggan aktif.

ASSA Rent Pekanbaru mengalami inkonsistensi jumlah pelanggan aktif dimana ada indikasi bahwa fenomena ini dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan dan kepemimpinan PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Rent). Hal ini ditunjukkan pada jumlah sanksi dan pelanggaran yang terjadi. Pada tahun 2015-2017 terjadi penurunan terhadap pelanggaran-pelanggaran yaitu dari 61 pelanggaran karyawan menurun di tahun 2015 dan 2017 menjadi 45 pelanggaran, namun meningkat menjadi 63 kasus pelanggaran pada tahun 2018 dan 2019. Menurut **Kartono (2014)**, disiplin bisa berhasil bila pemimpin bersikap arif, bijaksana, memberikan teladan, berdisiplin, dan menerapkan seluruh prosedur dengan baik dan konsekuen. Pada hal ini ada indikasi fluktuatifnya tingkat disiplin kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan yang berjalan pada PT. Duta Mitra Solusindo. **Hasibuan (2013)** juga menyebutkan,

kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan pegawai akan baik.

Pada PT. Duta Mitra Solusindo tingkat disiplin kerja yang fluktuatif mengindikasikan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang menyebabkan disiplin kerja menurun. Selain pada tingkat disiplin kerja karyawan, kondisi fluktuatif juga terjadi pada pemberian *reward* di PT. Duta Mitra Solusindo. Meskipun demikian, jumlah karyawan dari tahun 2015 hingga tahun 2019 mengalami peningkatan karena menyesuaikan beban kerja yang ada. Hal ini dilakukan PT. Duta Mitra Solusindo untuk menunjang operasional sehingga dapat meningkatkan pelayanan kepada konsumen. Dari fenomena yang terjadi di PT. Duta Mitra Solusindo ini, dapat diindikasikan bahwa karyawan harus dapat mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan agar kinerja perusahaan dapat tercapai sesuai dengan ketetapan perusahaan. Adapun pimpinan harus mampu memimpin perusahaan dengan baik.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh **Yuliana (2010)**. Pada penelitiannya, **Yuliana (2010)** meneliti hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja organisasi melalui dua variabel mediasi yaitu budaya, strategi, dan sistem akuntansi manajemen organisasi. Sedangkan pada penelitian ini, peneliti meneliti hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai dan menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel moderating dalam meneliti hubungan diantara variabel tersebut dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel moderating atas hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan, dan untuk mengetahui kepuasan kerja dapat menjadi

variabel moderating atas hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

TELAAH PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto, 2014). Kepemimpinan ialah proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2012). Dari pendapat kedua ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara mengatur dan mempengaruhi bawahan untuk mengikutinya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi ataupun perusahaan.

Pengukuran Kepemimpinan dapat menggunakan 5 indikator yang dikemukakan oleh Martoyo dalam Delti (2015) sebagai berikut :

- a. Kemampuan analisis
- b. Keterampilan berkomunikasi
- c. Keberanian
- d. Kemampuan mendengar
- e. Ketegasan

2. Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan Werther dan Davis dalam Nurmansyah (2016) menyebutkan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Dari pendapat kedua ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar.

Indikator pengukuran Disiplin Kerja menurut Sutrisno dalam Ginting (2018) adalah :

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

3. Kinerja

Gilbert dalam Yudhaningsih dkk., (2016) mengatakan, kinerja adalah apa yang dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pendapat kedua ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh organisasi atau perusahaan yang dihasilkan selama satu periode waktu. Indikator pengukuran Kinerja menurut Priansa (2016) adalah:

- a. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*)
- b. Kualitas pekerjaan (*quality of work*)
- c. Kemandirian (*dependability*)
- d. Inisiatif (*initiative*)
- e. Adaptabilitas (*adaptability*)
- f. Kerjasama (*cooperation*)

4. Kepuasan Kerja

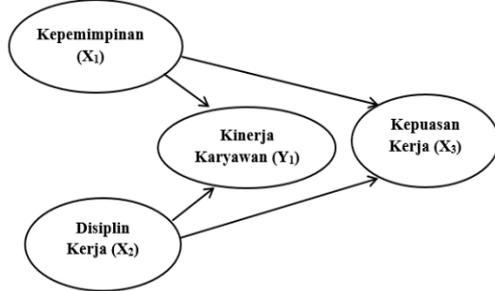
Wilson (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Sedangkan Hermawan (2013) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan. Dari pendapat kedua ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional berupa perasaan yang mencerminkan rasa puas atau tidak puas, serta suka atau tidak sukanya seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge dalam Hosan dkk., (2019), Indikator pengukuran Kepuasan Kerja adalah :

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan
- b. Kepuasan terhadap imbalan
- c. Kepuasan terhadap supervisi atasan
- d. Kepuasan terhadap rekan kerja

e. Kesempatan promosi

Kerangka Penelitian

Gambar 1: Kerangka Penelitian



Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan adalah:

- H₁ = Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₂ = Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₃ = Kepuasan Kerja memoderasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₄ = Kepuasan Kerja memoderasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Rent) yang beralamatkan di Jl. Soekarno-Hatta No. 88 Tengkerang Bar, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau.

Populasi dan Sampel

Seluruh karyawan PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Rent) yang berjumlah 75 orang menjadi populasi dalam penelitian ini, dan diambil sebanyak 74 orang sebagai sampel dan responden.

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang dikumpulkan dengan teknik wawancara (*interview*) dengan responden, kuesioner dengan pengukuran skala *likert*, dan dokumentasi.

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan beberapa tahapan. Tahap analisis awal adalah dengan metode statistik deskriptif untuk mendeskripsikan karakteristik dan data demografi responden, dilanjutkan dengan mengolah dan mengubah data ordinal menjadi interval menggunakan *method of successive interval* (MSI). Tahap selanjutnya adalah pengujian kualitas data yang dihasilkan dari instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reabilitas untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data. Dilanjutkan dengan tahap uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas untuk memastikan model memenuhi asumsi dasar analisis regresi. Analisis dilanjutkan dengan regresi linear berganda menggunakan *software* SPSS untuk mengetahui persamaan antar variabel. Sedangkan untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t). Analisis koefisien determinasi (R²) sebagai tahap analisis data terakhir digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis statistik deskriptif untuk karakteristik responden yang diperoleh dari penelitian ini dipaparkan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Demografi Responden

Karakteristik Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin:	
Perempuan	33 %
Laki-Laki	67 %
Umur:	
21-30 tahun	51 %
31-40 tahun	31%
41-50 tahun	13%
>50 tahun	5%
Pendidikan:	
SLTA	60 %
Diploma	15 %
S1	16 %
S2	9 %
Lama Bekerja:	
<1 tahun	22 %
5-6 tahun	51%
6-10 tahun	27%

a. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis ini mendeskripsikan mengenai variabel-variabel penelitian. Kriteria penilaian rata-rata skala *likert* menggunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval, dimana rumus yang digunakan menurut **Sugiyono (2012)** dengan keterangan sebagai berikut:

4.20 – 5.00: Sangat Setuju (SS)

3.40 – 4.19: Setuju (S)

2.60 – 3.39: Cukup Setuju (CS)

1.80 – 2.59: Tidak Setuju (TS)

1.00 – 1.79: Sangat Tidak Setuju (STS)

Hasil analisis deskriptif variabel-variabel dalam penelitian ini dipaparkan dalam tabel berikut:

1. Kepemimpinan

Tabel 2 Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan

Pernyataan		Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		
Pemimpin saya selalu memberi petunjuk dan pedoman dengan berkomunikasi yang baik pada bawahan.	Frek	12	38	22	2	0	74	3,81
	Skor	60	152	66	4	0	282	
Pemimpin saya menyampaikan ide dengan tegas dan jelas	Frek	15	44	15	0	0	74	4,00
	Skor	75	176	45	0	0	296	
Pemimpin memberikan penghargaan sesuai dengan prestasi yang dilakukan.	Frek	12	35	26	1	0	74	3,78
	Skor	60	140	78	2	0	280	
Pemimpin memberikan hukuman atas pelanggaran yang dilakukan	Frek	17	50	7	0	0	74	4,13
	Skor	85	200	21	0	0	306	
Pemimpin konsisten terhadap apa yang dikatakannya dan bertindak sesuai dengan perkataannya	Frek	17	40	14	3	0	74	3,96
	Skor	85	160	42	0	293	293	
Pemimpin saya adalah orang yang jujur	Frek	8	38	21	5	2	74	3,61
	Skor	40	152	63	10	2	267	
Pemimpin saya adalah orang yang dapat dipercaya	Frek	8	49	14	3	0	74	3,84
	Skor	40	196	42	6	0	284	
Pemimpin mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari bawahan	Frek	20	35	19	0	0	74	4,01
	Skor	100	140	57	0	0	297	
Pimpinan saya baik dalam pengambilan keputusan	Frek	14	21	36	3	0	74	3,62
	Skor	70	84	108	6	0	268	
Pengambilan keputusan dilakukan pimpinan berdasarkan wewenang yang dimilikinya	Frek	14	27	19	13	1	74	3,54
	Skor	70	108	57	26	1	262	
Rata-Rata Variabel Kepemimpinan							4,07	

2. Disiplin Kerja

Tabel 3 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan		Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		
Saya selalu menaati jam masuk kerja	Frek	13	18	39	3	1	74	3,52
	Skor	65	72	117	6	1	261	
Saya selalu menaati jam istirahat	Frek	18	32	23	1	0	74	3,90
	Skor	90	128	69	2	0	289	
Saya selalu menaati jam pulang kerja	Frek	19	22	28	4	1	74	3,73
	Skor	95	88	84	8	1	276	
Saya selalu berpakaian sesuai yang ditetapkan perusahaan	Frek	18	17	34	3	2	74	3,62
	Skor	90	68	102	6	2	268	
Saya selalu mematuhi peraturan yang ada didalam perusahaan	Frek	12	14	45	3	0	74	3,47
	Skor	60	56	135	6	0	257	
Saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas	Frek	14	23	33	3	1	74	3,62
	Skor	70	92	99	6	1	268	
Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan	Frek	13	35	21	4	1	74	3,74
	Skor	65	140	63	8	1	277	
Saya menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan.	Frek	30	24	20	0	0	74	4,13
	Skor	150	96	60	0	0	306	
Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	Frek	21	39	14	0	0	74	4,10
	Skor	105	156	42	0	0	303	
Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja							3,75	

3. Kinerja Karyawan

Tabel 4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan		Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		
Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan.	Frek	8	49	14	3	0	74	3,84
	Skor	40	196	42	6	0	284	
Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	Frek	20	35	19	0	0	74	4,01
	Skor	100	140	57	0	0	297	
Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan sehingga hasilnya memuaskan	Frek	12	35	26	1	0	74	3,78
	Skor	60	140	78	2	0	280	
Saya telah melaksanakan pekerjaan dengan baik, dengan penuh ketelitian, dan konsentrasi	Frek	17	50	7	0	0	74	4,13
	Skor	85	200	21	0	0	306	
Saya mampu melakukan	Frek	14	21	36	3	0	74	3,62
	Skor	70	84	108	6	0	268	
	Frek	14	27	19	13	1	74	3,54
	Skor	70	108	57	26	1	262	
Rata-Rata Variabel Kepemimpinan							4,07	

Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
	SS	S	CS	TS	STS		
berbagai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya.							
Saya Mampu menyelesaikan sendiri tugas-tugas yang di berikan oleh Pemimpin	Frek	14	27	19	13	1	74
	Skor	70	108	57	26	1	262
Saya mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan	Frek	12	38	22	2	0	74
	Skor	60	152	66	4	0	282
Saya memiliki kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan baru	Frek	15	44	15	0	0	74
	Skor	75	176	45	0	0	296
Saya mampu menyesuaikan diri terhadap kondisi dan kebutuhan dalam perusahaan	Frek	17	40	14	3	0	74
	Skor	85	160	42	6	0	293
Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya	Frek	8	38	21	5	2	74
	Skor	40	152	63	10	2	267
Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sama antara pimpinan dengan karyawan perusahaan	Frek	14	37	18	5	0	74
	Skor	70	148	54	10	0	282
Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan							3,83

4. Kepuasan Kerja

Tabel 5 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
	SS	S	CS	TS	STS		
Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	Frek	16	47	11	0	0	74
	Skor	80	188	33	0	0	301
Tugas pekerjaan yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan saya	Frek	9	41	24	0	0	74
	Skor	45	164	72	0	0	281
Pekerjaan saya memberikan peluang kemajuan saya di masa yang akan datang	Frek	13	18	39	3	1	74
	Skor	65	72	117	6	1	262
Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja	Frek	18	32	23	1	0	74
	Skor	90	128	69	2	0	289
Pembagian insentif sudah adil	Frek	19	22	28	4	1	74
	Skor	95	88	84	8	1	276
Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh	Frek	18	17	34	3	2	74
	Skor	90	68	102	6	2	268

Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
	SS	S	CS	TS	STS		
perusahaan di luar gaji pokok yang saya terima							
Atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan	Frek	12	14	45	3	0	74
	Skor	60	56	135	6	0	257
Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas	Frek	14	23	33	3	1	74
	Skor	70	92	99	6	1	268
Atasan memberikan masukan apabila saya kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan	Frek	13	35	21	4	1	74
	Skor	64	140	63	8	1	276
Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	Frek	30	24	20	0	0	74
	Skor	150	96	60	0	0	306
Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan apabila saya menghadapi kesulitan	Frek	21	39	14	0	0	74
	Skor	105	156	42	0	0	303
Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik	Frek	19	46	9	0	0	74
	Skor	95	184	27	0	0	306
Rata-Rata Variabel Kepuasan Kerja							3,82

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa nilai rata-rata penilaian dari tanggapan responden adalah sebesar 4,07 yang berarti bahwa kepemimpinan dinilai baik. Berdasarkan Tabel 2, diketahui nilai rata-rata penilaian tanggapan responden adalah sebesar 3,75 yang berarti bahwa disiplin kerja dinilai cukup baik. Berdasarkan Tabel 3, diketahui nilai rata-rata penilaian tanggapan responden adalah sebesar 3,83 yang berarti bahwa kinerja karyawan dinilai baik. Dan berdasarkan Tabel 4, diketahui nilai rata-rata penilaian tanggapan responden adalah 3,82 yang berarti bahwa kepuasan kerja dinilai baik.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dengan SPSS versi 25, diperoleh bahwa seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} dapat diperoleh dengan persamaan $N-2 = 74-2 = 72$ dan diperoleh $r_{tabel} = 0,228$. Dari hasil tersebut diketahui bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dinyatakan valid/akurat. Adapun untuk

hasil uji reliabilitas diperoleh bahwa nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel $\geq 0,6$, yang artinya adalah alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan 4 jenis pengujian dengan hasil sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas data, diketahui bahwa data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya pada grafik *normal probability plot*, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normalitas terpenuhi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji diperoleh bahwa titik-titik pada gambar *scatterplot* tidak membentuk suatu pola dan memiliki pola tersebar diatas dan dibawah titik 0 (nol). Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

3. Uji Auto Korelasi

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai D-W sebesar 1.890 sedangkan nilai batas atas (dU) diperoleh sebesar 1.6830 dan (4 - dU) adalah 2.317. Dengan demikian diperoleh bahwa nilai DW = 1.890 berada diantara batas atas (dU) yaitu 1.6830 dan 4-dU yaitu 4- 1.6830 = 2.317. Dengan demikian menunjukkan bahwa model regresi tersebut memenuhi syarat yaitu tidak adanya autokorelasi.

4. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan *output "coefficients"* pada *Collinearity Statistics* diketahui nilai tolerance variabel Kepemimpinan_X1 = 0,664, Disiplin_Kerja_X2 = 0,024 dan Kepuasan_Kerja_Z = 0,024. Terdapat satu variabel dengan nilai tolerance bernilai $> 0,1$ yaitu kepemimpinan (X₁). Sementara nilai VIF ketiga variabel tersebut (X₁) = 1,507, (X₂) = 41,768, (X₃) = 42,070. Terdapat satu variabel dengan nilai

VIP $< 10,00$ yaitu variabel kepemimpinan (X₁). Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

d. Analisis Regresi Variabel Moderasi

Analisis regresi variabel moderasi dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Z-Sobel Test dan dengan metode Causal Step dengan hasil pengujian masing-masing sebagai berikut:

1. Uji Mediasi Metode Causal Step

Uji ini dilakukan dengan menggunakan IBM Statistic SPSS 25.0. Pengujian dilakukan terhadap variabel kepemimpinan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y), serta variabel kepemimpinan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja (Z) dengan hasil regresi pengujian yang dipaparkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Output Analisis Regresi Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.537	,566		-.949	,346
Kepemimpinan_X1	1,120	,017	,999	65,289	,000
Disiplin_Kerja_X2	0,007	,016	-.0007	0,467	,642

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan_Y

Sumber: *Olah Data SPSS (2021)*

Dasar pengambilan keputusan bahwa jika t-hitung $>$ t-tabel atau jika nilai Sig t-hitung $< 0,05$, maka H₀ ditolak (dengan demikian maka: H₁ diterima). Berdasarkan Tabel 6 di atas, t-hitung dari variabel kepemimpinan (X₁) sebesar 65,289 $>$ 1,984 atau juga nilai Sig sebesar 0,000 $<$ 0,05. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti bahwa Kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun untuk t-hitung

dari variabel disiplin kerja (X_2) berdasarkan Tabel 5, adalah sebesar 0,467 < 1,984 atau juga nilai Sig sebesar 0,642 > 0,05. Dengan demikian, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak yang berarti bahwa disiplin kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 7 Output Analisis Regresi Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,222	,950		5,499	,000
Kepemimpinan_X1	,021	,029	,017	,742	,461
Disiplin_Kerja_X2	1,176	,027	,978	43,728	,000

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja_Z

Sumber: Olah Data SPSS (2021)

Dasar pengambilan keputusan bahwa jika t-hitung > t-tabel atau jika nilai Sig t-hitung < 0,05, maka H_0 ditolak (dengan demikian maka: H_3 diterima). Berdasarkan Tabel 7 di atas, t-hitung dari variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,742 < 1,984 atau juga nilai Sig sebesar 0,461 > 0,05. Dengan demikian, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak yang berarti bahwa kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z). Adapun untuk t-hitung dari variabel disiplin kerja (X_2) berdasarkan Tabel 6, adalah sebesar 43,728 > 1,984 atau juga nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima yang berarti bahwa disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Z).

Tabel 8 Output Analisis Regresi Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) dengan Memasukkan Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,406	,654		-2,150	,035
Kepemimpinan_X1	1,117	,017	,995	67,035	,000
Disiplin_Kerja_X2	,203	,082	,194	2,478	,016
Kepuasan_Kerja_Z	,166	,068	,191	2,431	,018

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan_Y

Sumber: Olah Data SPSS (2021)

Dasar pengambilan keputusan bahwa jika t-hitung > t-tabel atau jika nilai Sig t-hitung < 0,05, maka H_0 ditolak (dengan demikian maka: H_1 diterima). Berdasarkan Tabel 8, t-hitung dari variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 2,431 > 1,984 atau juga nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

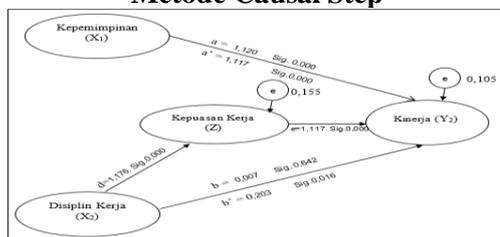
Regresi variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan memasukkan variabel kepuasan karyawan (Z) sebagai variabel independent diperoleh bahwa konstanta regresi variabel kepemimpinan (X_1) = 1,117 dengan Sig 0,000 (Tabel 7). Sedangkan jika tidak memasukkan variabel kepuasan karyawan (Z) sebagai variabel independent diperoleh konstanta regresi variabel kepemimpinan (X_1) = 1,120 dengan Sig 0,000 (Tabel 5). Nilai konstanta regresi dengan memasukkan variabel kepuasan karyawan (Z) sebagai variabel independent adalah sama (walaupun lebih kecil (<)) dari nilai konstanta regresi tanpa atau tidak memasukkan variabel kepuasan karyawan (Z). Hal ini bermakna bahwa variabel kepuasan (Y) tidak mampu memoderasi pengaruh dari variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Regresi variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tanpa atau tidak memasukkan variabel kepuasan karyawan (Z) sebagai variabel independent diperoleh konstanta regresi variabel disiplin kerja (X_2) = 0,007 dengan Sig 0,642 > 0,05 (Tabel 5) sehingga disimpulkan tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan pada regresi variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan memasukkan variabel kepuasan karyawan (Z) sebagai variabel independent diperoleh konstanta regresi

variabel disiplin kerja (X_2) = 0,203 dengan Sig 0,016 < 0,05 (Tabel 7), sehingga disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Keberbedaan hasil ini bermakna bahwa variabel kepuasan (Z) telah terbukti mampu memoderasi pengaruh dari variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya berdasarkan analisis di atas, maka diperoleh gambar persamaan struktur dari pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan memasukkan variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel moderasi pada PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Rent) di Pekanbaru, adalah sebagai berikut :

Gambar 2. Persamaan Model Struktur Regresi Variabel Moderasi dengan Metode Causal Step



Untuk memperkuat hasil di atas maka diperlukan perhitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) lebih besar dibanding pengaruh langsung kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), maka Kepuasan kerja (Z) memoderasi antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sebaliknya.
- Apabila pengaruh tidak langsung disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) lebih besar dibanding pengaruh langsung disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka Kepuasan kerja (Z) memoderasi antara

disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sebaliknya.

Berikut hasil perhitungan yang diperoleh:

Tabel 9 Perhitungan Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Jalur	Pengaruh	Koefisien	Hasil
X ₁ -Z-Y	Pengaruh langsung kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)	1,120	1,120
	Pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z)	0,021 X 0,166	0,0035
X ₂ -Z-Y	Pengaruh langsung disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)	0,007	0,007
	Pengaruh tidak langsung disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z)	1,176 X 0,166	0,195

Berdasarkan nilai pada Tabel 8 di atas, maka dapat dibandingkan bahwa:

- Nilai pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) yaitu sebesar 0,0035 adalah lebih kecil (<) daripada nilai pengaruh langsung kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 1,120. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja (Z) terbukti tidak mampu tidak memoderasi antara pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) tanpa melalui perantara atau moderasi dari kepuasan kerja (Z).
- Nilai pengaruh tidak langsung disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebesar 0,195 adalah lebih besar (>) dari pengaruh langsung disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,007. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja (Z) terbukti mampu memoderasi antara pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, bahwa disiplin

kerja (X_2) berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui perantara atau mderasi dari kepuasan kerja (Z).

2. Uji Mediasi Metode Z-Sobel Test

Z-Sobel Test dilakukan untuk mengukur apakah variabel moderasi (Z) mampu dijadikan instrument untuk Moderasi variabel independen (X_1 dan X_2) dan variabel dependen (Y) dengan menguji pengaruh kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis pengaruh tidak langsung mengikuti **Fayol (2010)** dimana jika nilai $Zsobel > 1,76$ dan $p-value < 0,05$, maka hipotesis diterima. Dan jika nilai $Zsobel < 1,76$ dan $p-value > 0,05$, maka hipotesis Ditolak. Hasil perhitungan nilai $Zsobel$ pada uji mediasi $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ dipaparkan pada Tabel 10.

Tabel 10 Nilai Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung Hipotesis 3 (H_3)

Pengaruh Variabel	Nilai Pengaruh Langsung	Standar Error	Pengaruh Tidak Langsung	ZSobel	P
$X_1 \rightarrow Z$	0,021	0,029	0,003486	0,694	0,54
$Z \rightarrow Y$	0,166	0,068			

Karena nilai $Zsobel < 1,76$ dan $p-value > 0,05$, maka berlaku hipotesis ditolak, yang artinya Kepuasan kerja (Z) tidak secara signifikan memoderasi pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja Karyawan (Y) pada PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Rent) di Pekanbaru. Selanjutnya perhitungan nilai $Zsobel$ pada uji mediasi $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ dipaparkan pada Tabel 11.

Tabel 11. Nilai Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung Hipotesis 4 (H_4)

Pengaruh Variabel	Nilai Pengaruh Langsung	Standar Error	Pengaruh Tidak Langsung	ZSobel	P
$X_2 \rightarrow Z$	1,176	0,027	0,195216	2,437	0,0095
$Z \rightarrow Y$	0,166	0,068			

Karena nilai $Zsobel > 1,76$ dan $p-value < 0,05$, maka berlaku hipotesis diterima, yang artinya Kepuasan kerja (Z)

secara signifikan mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y) pada PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Rent) di Pekanbaru.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil Uji Mediasi dalam penelitian ini yang menggunakan 2 (dua) metode, yaitu metode Causal Step dan Z-Sobel Test, mendapatkan kesimpulan hasil yang sama, yaitu:

1. Kepuasan kerja (Z) terbukti tidak mampu tidak memoderasi antara pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) tanpa melalui perantara atau moderasi dari kepuasan kerja (Z).
2. Kepuasan kerja (Z) terbukti mampu meModerasi antara pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui perantara atau moderasi dari kepuasan kerja (Z).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) tidak mampu memoderasi antara pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) tanpa melalui perantara atau moderasi dari kepuasan kerja (Z), hal ini dikarenakan kepuasan kerja (Z) mengakibatkan hilangnya pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini juga bermakna bahwa faktor kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Rent) di Pekanbaru.

Temuan penelitian tersebut di atas tidak mendukung atau tidak searah dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Rachmawati (2017)** tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan

dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter Jakarta. Dimana hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa moderasi dari kepuasan kerja terbukti dapat memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja (Z) terbukti mampu moderasi antara pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui perantara atau Moderasi dari kepuasan kerja (Z). Dan ini juga bermakna bahwa variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel moderasi telah terbukti mampu meningkatkan besar pengaruh tidak langsung antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Rent) di Pekanbaru.

Temuan penelitian tersebut, telah memperkuat temuan beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh **Reza (2010)**, **Safrina (2017)**, dan penelitian yang dilakukan oleh **Hartati (2012)**. Dimana hasil temuan dan kesimpulan dari penelitian-penelitian tersebut mengungkapkan bahwa variabel kepuasan kerja telah terbukti mampu memoderasi atau meningkatkan pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yang diteliti.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan yang didapatkan setelah menyelesaikan seluruh pengujian penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Rent) di Pekanbaru.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan pada PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Rent) di Pekanbaru.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Rent) di Pekanbaru.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Rent) di Pekanbaru.
5. Kepuasan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Rent) di Pekanbaru.
6. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Rent) di Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian ini, beberapa saran yang dapat diajukan antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Rent) Pekanbaru

Pihak perusahaan disarankan agar lebih menekankan pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam melakukan evaluasi sumber daya manusia, selain itu pihak perusahaan juga disarankan untuk lebih memperhatikan aspek kepuasan kerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui pendisiplinan kerja. Pihak perusahaan juga seharusnya dapat lebih memberikan kesempatan karyawan untuk menyampaikan ide atau masukan yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program kerja. Pemberian pelatihan tentang kecakapan atau keterampilan karyawan juga diperlukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan agar peneliti selanjutnya mengganti variabel

moderasi penelitian ini dengan variabel lainnya yang mempengaruhi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2012.** “Analisis Kinerja Keuangan”, Bandung: Alfabeta.
- Fayol, Henry. 2010.** *Management Public Relation*. Jakarta: PT Elex Media Group.
- Ginting, N. Br. 2018.** *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan*. Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia.
- Hartati, Nani. 2012.** Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating di SPBU Pandanaran, Semarang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 5(7):141-153.
- Hasibuan, 2013.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermawan, Dadang. 2013.** *E-Business & E-Commeece*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kartono, K. 2014.** *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016.** *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nurmansyah, C. 2016.** Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Erza Nusa Indonesia Gresik. *Firm Journal of Management Studies*. Vol. 1(2):10-25.
- Priansa, D. J. 2016.** *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Reza, Regina. A. 2010.** *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Robbins, Judge. 2019.** *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safrina, Emi. 2017.** Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireun. Fakultas Ekonomi, Universitas Syiah Kuala.
- Sudarmanto. 2014.** *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2012.** *Memahami Penelitian Kualitatif?*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2015.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wilson, B. 2012.** “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Yudhaningsih, N. M., Sintaasih, D. K., dan Riana, I. G. 2016.** Hubungan Sistem Reward dengan Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja (Studi pada BPR Gianyar). *E-Jurnal Ekonomi dan*

*Bisnis Universitas Udayana. Vol.
5(7):2261-2296.*

Yuliana, C. 2010. *Peran Kepemimpinan
dalam Pencapaian Kinerja*

*Organisasi Melalui Budaya,
Strategi, dan Sistem Manajemen
Organisasi. Simposium Nasional
Akuntansi XIII, Purwokerto.*