

PENGARUH KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA: ANALISIS PROFESIONALISME DAN DISIPLIN KERJA PADA DINAS PERTERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN PROVINSI SUMATERA BARAT

¹Indra Syafrin, ²Yerismal

^{1,2}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Indra_syafrin@upiypk.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 20 november 2024

Revisi 24 Desember 2025

Diterima 10 Januari 2025

Kata kunci:

Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja pegawai melalui kepuasan kerja: analisi profesionalisme dan disiplin kerja pada dinas peternakan dan kesehatan hewan provinsi sumatera barat. Metode yang digunakan adalah *Structur Equation Modeling* (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) 3.0. Dengan mengendarkan kuesioner sebanyak 73 responden dengan menggunakan skala *liker*. Temuan pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang paling dominan Terdapat pengaruh signifikan Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Tidak terdapat pengaruh signifikan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Kepuasan Kerja pengaruh positif Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Kepuasan Kerja pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti mengharapkan kinerja yang baik dari pegawainya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sekaligus meningkatkan kemampuan organisasi dalam pelayanannya terhadap masyarakat luas karena Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat ini ditunjuk langsung oleh pemerintah untuk melayani masyarakat sehingga pelayanan harus semaksimal mungkin. Akan tetapi tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila pegawai tidak memiliki kinerja yang baik yang dapat memotivasi pegawai untuk tercapainya tujuan organisasi tersebut dikarenakan banyak terdapat isu-isu mengenai profesionalisme dan disiplin kerja.

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Sumatera Barat merupakan unsur pelaksana urusan Pemerintahan dibidang Pertanian Sub Urusan Peternakan yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang peternakan dan kesehatan hewan.

Berdasarkan hasil tinjauan wawancara yang penulis lakukan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Sumatera Barat, maka terlihat beberapa fenomena atau masalah yang menyangkut pada kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari factor pertama Profesionalisme yang kurang nyaman akan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Faktor kedua Disiplin kerja yang rendah akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Faktor yang ketiga Kurang optimalnya kinerja Karyawan dan rasa tanggung jawab pada diri pegawai. Dan terakhir factor ke empat terjadinya penurunan kepuasan kerja pegawai akan berdampak pada kinerja pegawai yang tidak berjalan dengan baik. Berdasarkan permasalahan diatas dapat dibuktikan dengan pencapaian kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Sumatera Barat tahun 2020-2022 bahwa tingkat Pncapaian Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Sumatera Barat Tahun 2020-2022 Meningkatnya produksi peternakan melalui peningkatan populasi dan produktivitas ternak serta keamanan produk yang dihasilkan tahun 2020 terealisasi sebanyak 87%, tahun 2021 sebanyak 87% dan tahun 2022 sebanyak 79% disetiap tahunnya mengalami penurunan terus menerus. Selajutnya kegiatan Meningkatnya produksi pangan asal ternak tahun 2020 terealisasi sebanyak 85%, tahun 2021 sebanyak 84% dan tahun 2022 sebanyak 83% disetiap tahunnya mengalami penurunan terus menerus. Kegiatan berikutnya Meningkatnya status kesehatan hewan tahun 2020 terealisasi sebanyak 83%, tahun 2021 sebanyak 78% dan tahun 2022 sebanyak 73% disetiap tahunnya mengalami penurunan terus menerus.

Menjamin pemenuhan kebutuhan masyarakat terhadap pangan hewani yang aman, sehat, utuh dan halal tahun 2020 terealisasi sebanyak 70%, tahun 2021 sebanyak 70% dan tahun 2022 sebanyak 68% tidak ada peningkatan pada kegiatan ini. Kegiatan terakhir Meningkatnya Tata Kelola Organisasi tahun 2020 terealisasi sebanyak 90%, tahun 2021 sebanyak 89% dan tahun 2022 sebanyak 85% tidak ada peningkatan pada kegiatan ini. Berdasarkan sasaran kerja pegawai jadi dapat disimpulkan perlunya peningkatan pencapaian pegawai dengan profesionalisme kinerja pegawai, disiplin kerja yang lebih lebih baik terhadap kinerja dan kepuasan pegawai nantinya juga berdampak dengan kinerja pegawai yang meningkat dan kinerja pegawai menjadi lebih baik dan optimal.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Pegawai menurut (Dhyan Parashakti, Ekhsan, and Dian Nusantara 2020) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, serta kesungguhan dan waktu. Menurut (Ihsan 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Profesionalisme merupakan kondisi arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang (Harefa 2021). Menurut (Suhernin 2021) profesionalisme merupakan cerminan keterampilan dan keahlian pegawai yang dapat berjalan efektif apabila didukung dengan kesesuaian tingkat pengetahuan atas dasar latar belakang pendidikan dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya dan juga sebagai cerminan potensi diri yang dimiliki pegawai.

Menurut (Ichsan, Surlianta, and Nasution 2020) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksisanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku.

Menurut (Fajari 2019) kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaannya maupun kondisi pribadi yang disalurkan kepada perilakunya dalam bekerja sehingga membuat peningkatan dalam bekerja. Menurut (Putra 2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya

Perangka Hipotesis yang dibuat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

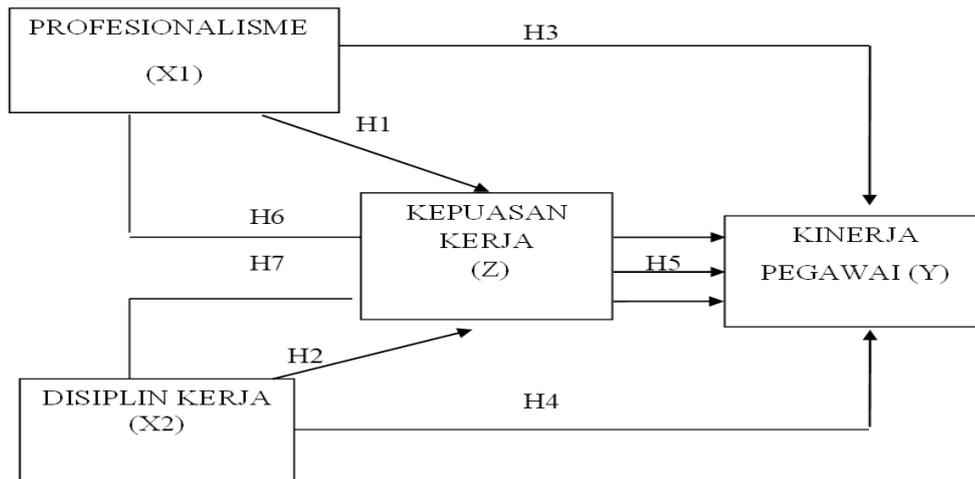
H1 : Diduga Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H2 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

- H3 : Diduga Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H4 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H5 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H6 : Diduga Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening
- H7 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening

Gambar 1. Rerangka Pemikiran

Gambar 1. Rerangka Pemikiran



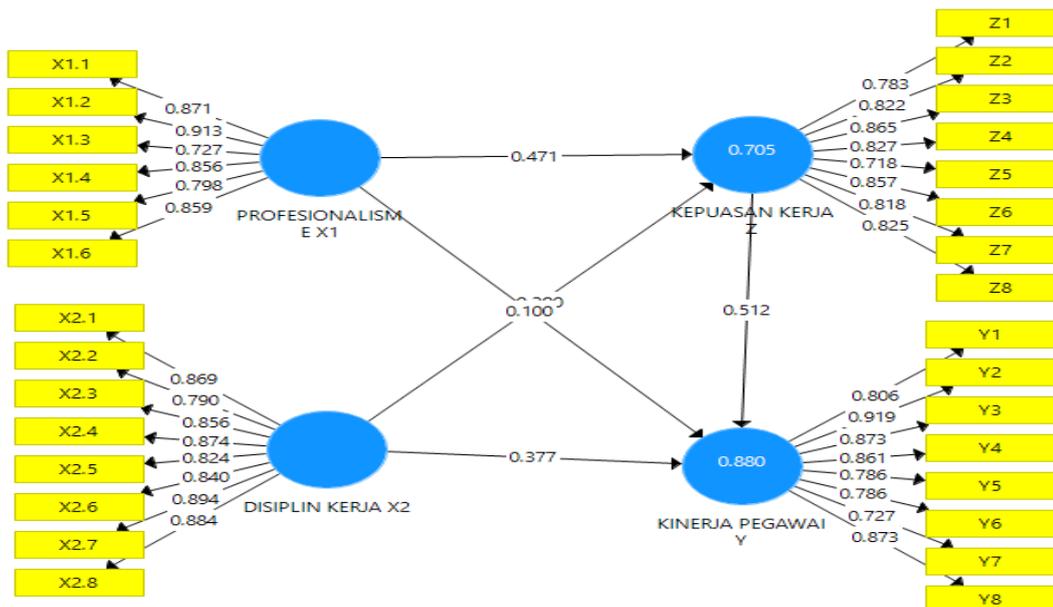
METODE

Desain penelitian yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas. Penelitian kausal adalah melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat, sehingga dalam penelitiannya ada variabel dependen dan variabel independen. Penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh (*Total Sampling*) yang mana sampel jenuh mengambil semua anggota populasi untuk dijadikan sampel. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebagian pegawai di Dinas Perternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat yaitu sebanyak 73 sampel. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menilai Outer Model atau Measurement Model

Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score* atau indikator dengan skor konstruksya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai *convergen validity* di atas 0,7, namun menurut (Saputro 2019) dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai-nilai *convergent validity* di atas 0,5.



Gambar 2. Setelah Eliminasi

Validity Test

Metode lain untuk melihat validitas diskriminan adalah dengan melihat akar kuadrat dari nilai rata-rata varians diekstraksi (AVE). Disarankan nilainya di atas 0,5. Berikut ini adalah nilai AVE dalam pelajaran ini.

Tabel 1. Nilai Average Varian Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Profesionalisme (X1)	0,704
Disiplin Kerja (X2)	0,730
Kinerja Pegawai (Y)	0,691
Kepuasan Kerja (Z)	0,665

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 1 memberikan nilai AVE di atas 0,5 untuk semua konstruksi yang terkandung dalam model penelitian. AVE terendah nilainya adalah 0.665 dalam konstruk (Z) Kepuasan Kerja dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik.

Reliability Test

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat ini composite reliability dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,70. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 2. Nilai Reabilitas

Variabel	Composite Reability	Combach's Alpha	Keterangan
Profesionalisme (X1)	0,934	0,915	Reliabel
Disiplin Kerja(X2)	0,956	0,947	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,947	0,935	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,941	0,928	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Tabel 3. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,880	0,875

Kepuasan Kerja (Z)	0,705	0,696
--------------------	-------	-------

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Dari hasil gambar 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai R-Square yang didapatkan dari hasil yaitu 0,880 dan 0,705 Dimana kemampuan variabel X1, X2 dan X3 dalam menjelaskan variabel Z adalah 70,5 % sisanya sebesar 29,5 % dipengaruhi oleh variabel lain. Dan berikutnya kemampuan variabel X1,X2 dan X3 dan Z dalam menjelaskan variabel Y adalah 88,0 % sisanya 12,0 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan Gambar 2, model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut : Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- Kepuasan Kerja = β_1 Profesionalisme (X1) + β_2 Disiplin Kerja(X2) + el
- Kepuasan Kerja = 0,471 Profesionalisme (X1) + 0,390 Disiplin Kerja(X2) + el
= Z = 0,471 X1 + 0,390 X2 + el.

Pada pengujian persamaan I ini yaitu pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerjaterhadap Kepuasan Kerja. Lalu β_1 adalah variabel Profesionalisme dengan nilai original sampel 0,471, β_2 X2 adalah Disiplin Kerja dengan nilai original sampel 0,390, dan e adalah nilai error dari suatu penelitian.

Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Profesionalisme , Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- Kinerja Pegawai = β_1 Profesionalisme (X1) + β_2 Disiplin Kerja(X2) + β_4 Kepuasan Kerja (Z)
- Kinerja Pegawai = 0, 100 Profesionalisme (X1) + 0, 377 Disiplin Kerja(X2) + 0,512 Kepuasan Kerja (Z)
= Y = 0,100 X1 + 0,377 X2 + 0,512 Z+ e2

Pada pengujian persamaan 2 ini Profesionalisme , Disiplin Kerjadan Reward terhadap Kinerja Pegawai Pustaka. Lalu 0,100 β_1 X1 adalah variabel Profesionalisme dengan nilai original sampel 0,377, β_2 X2 adalah variabel Disiplin Kerjadan e adalah nilai error dari suatu penelitian.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural pada tabel berikut :

Tabel 4. Hypothesis Testing

Variabel	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standartd Deviation (Stdev)	T Statisti (O/Stdev)	P Value
Profesionalisme terhadap Kepuasan kerja	0,471	0,455	0,174	2,706	0,007
Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja	0,390	0,389	0,165	2,367	0,018
Profesionalisme terhadap kinerja pegawai	0,100	0,095	0,129	0,769	0,442
Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	0,377	0,372	0,134	2,819	0,005
Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	0,512	0,519	0,089	5,764	0,000
Profesionalisme terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja	0,241	0,232	0,087	2,761	0,006

Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja	0,200	0,205	0,099	2,025	0,041
--	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Pembahasan

Terdapat pengaruh positif yang signifikan Profesionalisme berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Nilai original sampel sebesar 0,471 dengan nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 atau (2,706 > t-tabel 1,96) dengan nilai p-value lebih kecil dari pada alpha (0,007 < 0,05) maka dapat diperoleh H0 ditolak **H1 diterima**.

Terdapat pengaruh positif yang signifikan Disiplin Kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Nilai original sampel sebesar 0,390 dengan nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 atau (2,367 > t-tabel 1,96) dengan nilai p-value lebih kecil dari pada alpha (0,018 > 0,05) maka dapat diperoleh H0 ditolak **H2 diterima**.

Terdapat pengaruh positif yang signifikan Profesionalisme berpegaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Dinas Perternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Nilai original sampel sebesar 0,100 dengan nilai T-statistik lebih kecil dari 1,96 atau (0,769 < t-tabel 1,96) dengan nilai p-value lebih besar dari pada alpha (0,442 > 0,05) maka dapat diperoleh H0 diterima **H3 ditolak**.

Terdapat pengaruh positif yang signifikan Disiplin Kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Dinas Perternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Nilai original sampel sebesar 0,377 dengan nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 atau (2,819 > t-tabel 1,96) dengan nilai p-value lebih kecil dari pada alpha (0,005 < 0,05) maka dapat diperoleh H0 ditolak **H4 diterima**.

Terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepuasan Kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Dinas Perternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Nilai original sampel sebesar 0,512 dengan nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 atau (5,764 < t-tabel 1,96) dengan nilai p-value lebih kecil dari pada alpha (0,005 < 0,05) maka dapat diperoleh H0 ditolak **H5 diterima**.

Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara X1 terhadap Y dengan Z sebagai intervening adalah signifikan dengan T-statistik sebesar 2,761 (< 1,96) dan tingkat signifikan lebih kecil dari *alpha* (0,006 < 0,05). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,241 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara X1 terhadap Y dengan Z sebagai intervening adalah positif. Dengan demikian hipotesis H6 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Profesionalisme **berpegaruh positif dan signifikan** dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara X1 terhadap Y dengan Z sebagai intervening adalah signifikan dengan T-statistik sebesar 2,025 (< 1,96) dan tingkat signifikan lebih kecil dari *alpha* (0,043 < 0,05). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,200 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara X1 terhadap Y dengan Z sebagai intervening adalah positif. Dengan demikian hipotesis H7 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja **berpegaruh positif dan signifikan** dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

KESIMPULAN

Simpulan

1. Terdapat pengaruh signifikan Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat .
2. Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat

4. Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat
5. Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat
6. Kepuasan Kerja pengaruh positif Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat
7. Kepuasan Kerja pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat

Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut : Untuk Kepuasan Kerja lebih memperhatikan Profesionalisme tanpa mempengaruhi variabel lain karena mempunyai pengaruh dominan dari pada variabel.; Untuk Kinerja Pegawai lebih memperhatikan Kepuasan Kerja tanpa mempengaruhi variabel lain karena mempunyai pengaruh dominan dari pada variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhyan Parashakti, Ryani, Muhamad Ekhsan, and Universitas Dian Nusantara. 2020. "The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia."
- Fajari. 2019. "BAB II Umm Fajari."
- Harefa, Andrias. 2021. *Membangkitkan Etos Profesionalisme*. Gramedia Pustaka Utama.
- Ihsan, Reza Nurul, Eddi Surianta, and Lukman Nasution. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan." *Jurnal Darma Agung* 28(2): 187.
- Ihsan, M . 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. P&P Lembahkaret." *Jurnal Ilmiah Manajemen "EMOR"* 4(2): 190.
- Putra, Ramdani Bayu. 2019. "Efek mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal Dan Organizational Citizenship Behaviors Sebagai Variabel Anteseden." *Praktik Bisnis* 5: 95–110.
- Saputro, Guntur Bayu. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office PT Marifood." *Agora* 5(2).
- Suhermin, Suhermin. 2021. "Pemberdayaan Kerja Profesional Sebagai Mediasi Dukungan Organisasi Dan Pertukaran Pemimpin-Anggota (Lmx) Terhadap Komitmen Organisasional." *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)* 16(2): 209.