

ANALISA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus di PT.SJJ)

Mohamad Ikrom

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik
Universitas Maarif Hasyim Latif, Sidoarjo, Indonesia
e-mail : m-ikrom@student.umaha.ac.id

ABSTRAK

Di PT.SJJ, dalam meningkatkan kinerja masih terdapat beberapa masalah yang di dapati sehingga menghambat tujuan organisasi. Di antara masalah di PT.SJJ yaitu sering tidak tercapainya target produksi, berhenti bekerja tidak sesuai jam kerja yang di tetapkan, kerja tidak sesuai *time study*, dan berkurangnya kesadaran terhadap lingkungan. Penelitian ini di lakukan untuk membuktikan apakah lingkungan dan motivasi mempengaruhi pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel penghubung. Peneliti menentukan perhitungan sampel dengan menggunakan sampel jenuh dengan jumlah populasi 48 orang. SEM (*Structural Equation Modeling*) digunakan untuk mengolah data dengan bantuan software *Smart PLS*. Dari hasil lima hipotesis, dua hipotesis mampu diterima adalah variabel motivasi terhadap kepuasan dan variabel motivasi terhadap kinerja karena masing-masing pengaruh memiliki nilai *T-Statistics* >2,012 dan *P-Values* <0,05.

Kata Kunci: *lingkungan, motivasi, kepuasan, kinerja, structural equation modeling, smart pls.*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan menuntut karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan berpacu pada target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam sebuah organisasi, aspek SDM (Sumber Daya Manusia) sangat penting demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan termasuk aset penting perusahaan yang mempunyai peran terhadap organisasi sebagai pelaksana aktivitas organisasi. Guna untuk menunjang kinerja karyawan, kepuasan kerja menjadi salah satu alasan yang patut untuk diperhatikan. Menurut Kotler (2014) dalam Aziza dan Hariyono (2017) bahwa kepuasan adalah perasaan senang atau kekecewaan seseorang terhadap hasil dengan membandingkan antara performansi produk yang diterima dengan ekspektasi yang diharapkan. Definisi lain kepuasan kerja merupakan sikap dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya yang menyangkut situasi kerja, sosial, upah, kondisi psikologis, dan kondisi lingkungan kerja. Dengan adanya kepuasan kerja dari karyawan akan menciptakan kinerja yang meningkat pada karyawan.

Selain kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja juga sangat penting untuk peningkatan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dari pihak atasan merupakan salah satu cara yang efektif agar karyawan merasa lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2006) Motivasi

mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan segala daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang di tentukan Tujuan dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas kerja, kestabilan karyawan, dan kedisiplinan. Begitu pula lingkungan kerja juga menjadi faktor yang sangat penting untuk meningkatn kinerja karyawan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang efektif akan meningkatkan kinerja pada karyawan, begitu juga sebaliknya.

Dan juga yang ada di PT.SJJ dalam meningkatkan kinerja masih terdapat beberapa masalah yang didapati sehingga menghambat tujuan organisasi. Diantara masalah yang ada di PT.SJJ yaitu sering tidak tercapainya target produksi, ketidakdisiplinan karyawan, berhenti bekerja tidak sesuai aturan jam kerja yang ditetapkan, kerja tidak sesuai *time study*, dan kurangnya kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap lingkungan kerja sekitar. Penelitian di gunakan sebagai pembuktian apakah lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel penghubung (*intervening*).

METODE PENELITIAN

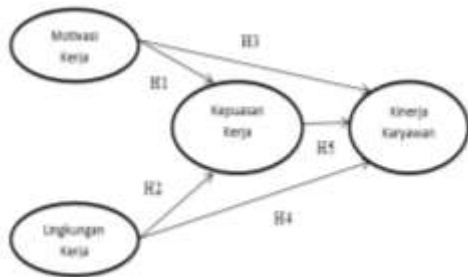
Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *Structural Equation Medeling* (SEM) dengan program *SmartPLS*. Dalam menyelesaikan penelitiannya,

peneliti melakukan tujuh langkah dalam tahap pengolahan data dan analisis sebagai berikut :

1. Pengembangan model teoritis
2. Menyusun diagram jalur
3. Konversi diagram jalur ke persamaan struktural
4. Memilih matrix input model struktural
5. Menilai model teridentifikasi
6. Menilai kriteria GOF
7. Interpretasi hasil analisis dan modifikasi model

Perumusan Hipotesis

Dalam bagian ini, peneliti akan menjelaskan rangkuman dari analisis yang berkaitan satu sama lain untuk dijadikan kerangka pikir. Hasil dari kerangka pikir sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

- H1 : pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
- H2 : pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
- H3 : pengaruh motivasi terhadap kinerja
- H4 : pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja
- H5 : pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel penghubung

Konstruk Model Penelitian

Dalam konstruk model penelitian terdapat 4 komponen variabel sebagai dasar melakukan perhitungan terhadap indeks kinerja karyawan. Setiap variabel mempunyai 4 indikator. Variabel beserta indikator diuraikan didalam tabel berikut ini :

Tabel 1. Konstruk Model Penelitian

Konstruk	Indikator	Variabel
Motivasi Kerja (variabel eksogen)	Perasaan aman	X1.1
	Penghargaan	X1.2
	Ruang lingkup sosial	X1.3
	Pengembangan potensi diri	X1.4
Lingkungan Kerja (variabel eksogen)	Suasana lingkungan kerja	X2.1
	Hubungan antar sesama rekan kerja	X2.2
	Fasilitas kerja	X2.3
	Tata letak dan kebersihan	X2.4

Deskripsi responden tentang motivasi kerja

Dari data deskriptif wawancara mengenai motivasi kerja yang telah diolah di SEM Smart PLS dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 2. Deskripsi responden tentang motivasi kerja

Variabel	Indikator	Tanggapan Responden					Mean	Std. Deviasi	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS			
X1.1	Perasaan aman	2	6	10	19	11	3,64	1,09	Positif
X1.2	Penghargaan	-	11	12	19	6	3,41	0,97	Positif
X1.3	Ruang lingkup sosial	-	6	10	20	12	3,79	0,95	Positif
X1.4	Pengembangan potensi diri	2	4	17	19	6	3,47	0,95	Positif

Sumber: *Output SmartPLS*

Deskripsi responden tentang kepuasan kerja

Dari data deskriptif wawancara mengenai lingkungan kerja yang telah diolah di SEM Smart PLS dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 3. Deskripsi responden tentang kepuasan kerja

Variabel	Indikator	Tanggapan Responden					Mean	Std. Deviasi	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS			
X2.1	Suasana lingkungan kerja	1	7	15	17	8	3,50	1,00	Positif
X2.2	Hubungan antar sesama rekan kerja	-	3	8	25	12	3,95	0,81	Positif
X2.3	Fasilitas kerja	-	10	14	21	3	3,35	0,87	Positif
X2.4	Tata letak dan kebersihan	2	6	10	19	11	3,64	1,09	Positif

Sumber: *Output SmartPLS*

Deskripsi responden tentang kepuasan kerja

Dari data deskriptif wawancara mengenai kepuasan kerja yang telah diolah di SEM Smart PLS dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4. Deskripsi responden tentang kepuasan kerja

Variabel	Indikator	Tanggapan Responden					Mean	Std. Deviasi	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS			
X3.1	Terpenuhinya kebutuhan hidup	-	6	12	21	9	3,68	0,91	Positif
X3.2	Kepuasan terhadap pekerjaan	-	5	13	22	8	3,68	0,87	Positif
X3.3	Promosi	-	9	12	21	6	3,50	0,93	Positif
X3.4	Gaji atau Upah	-	5	13	21	9	3,70	0,88	Positif

Sumber: *Output SmartPLS*

Deskripsi responden tentang kinerja

Dari data deskriptif wawancara mengenai kinerja yang telah diolah di SEM *Smart PLS* dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5. Deskripsi responden tentang kinerja

Variabel	Indikator	Tanggapan Responden					Mean	Std. Deviasi	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS			
Y1	Target dan kuantitas produksi	-	3	12	24	9	3,81	0,80	Positif
Y2	Kedisiplinan	2	4	10	21	11	3,77	1,04	Positif
Y3	Akurat dan ketepatan dalam melakukan pekerjaan	1	5	9	21	12	3,75	0,99	Positif
Y4	Kemampuan bekerja sama.	1	7	15	17	8	3,50	1,00	Positif

Sumber: *Output SmartPLS*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah singkat perusahaan

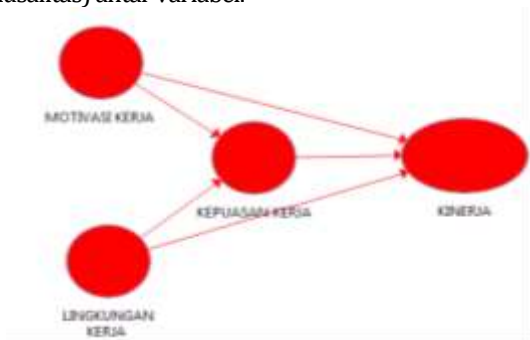
PT.SJJ adalah salah satu produsen aki otomotif yang berlokasi di sidoarjo, jawa timur, indonesia. Dalam perusahaan dibagi menjadi beberapa divisi antara lain wadah plastik, peleburan, otomotif konvensional, kotak karton, dan pembuatan baterai bebas perawatan. Perusahaan ini berdiri sejak 2007 yang tumbuh menjadi produsen baterai otomotif di indonesia.

Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Dalam penelitian ini, SEM (*Structural Equation Modeling*) digunakan untuk meneliti faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel penghubung (*intervening*). Tahap analisis pengolahan data *Structural Equation Modeling* (SEM) dijabarkan dalam tujuh langkah pengolahan data sebagai berikut :

Pengembangan model teoretis

Menentukan model SEM (*Structural Equation Modeling*) berdasarkan teori. Dimana model persamaan struktural didasarkan pada hubungan sebab-akibat (kausalitas) antar variabel.



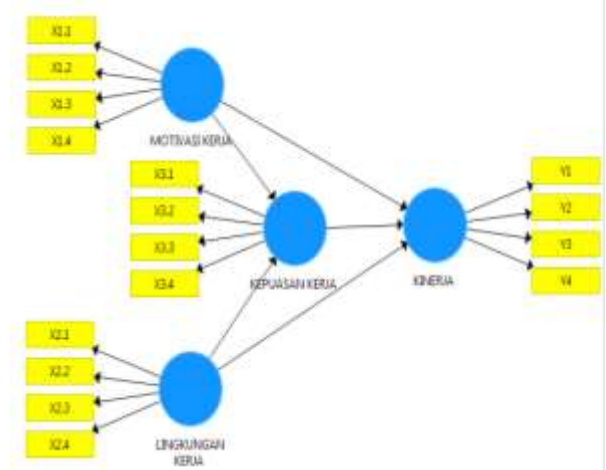
Gambar 2. Model Teoretis

Sumber: *Output SmartPLS*

Dari gambar 2 dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara langsung, dan variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja sebagai variabel penghubung (*intervening*) dari motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Menyusun Diagram Alir

Menyusun hubungan kausalitas dengan diagram jalur dan menyusun persamaan struktural dengan menghubungkan konstruk laten eksogen, endogen dan intervening beserta masing-masing indikatornya.



Gambar 3. Diagram Jalur

Sumber: *Output SmartPLS*

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan terdapat 4 variabel laten dan 16 variabel indikator dengan kode per variabel lateny.

Konversi Diagram Jalur ke Persamaan Struktural

Model persamaan struktural dasar dari inner model :

- a. $X1 = 52.722(X1.1) + 18.041(X1.2) + 4.484(X1.3) + 11.409(X1.4) + e$
- b. $X2 = 9.166(X2.1) + 7.242(X2.2) + 4.265(X2.3) + 33.111(X2.4) + e$
- c. $X3 = 15.344(X3.1) + 9.348(X3.2) + 23.009(X3.3) + 6.171(X3.4) + e$
- d. $Y = 31.920(Y2) + 19.925(Y3) + 183.552(Y4) + e$

Model persamaan struktural dasar dari outer model :

- a. $X1 = 0.911(X1.1) + 0.835(X1.2) + 0.605(X1.3) + 0.808(X1.4) + e$
- b. $X2 = 0.786(X2.1) + 0.727(X2.2) + 0.607(X2.3) + 0.851(X2.4) + e$
- c. $X3 = 0.849(X3.1) + 0.815(X3.2) + 0.816(X3.3) + 0.685(X3.4) + e$
- d. $Y = 0.949(Y2) + 0.932(Y3) + 0.984(Y4) + e$

Memilih Jenis Input Matrik dan Model

Didalam SEM (*Structural Equation Modeling*), pendugaan parameter yang digunakan dalam analisis program *SmartPLS* adalah dengan metode kuadrat terkecil (*Least square method*). Perhitungan dalam *SmartPLS* menggunakan cara literasi, literasi akan berhenti apabila sudah tercapai kondisi konvergen. Pendugaan parameter dalam *SmartPLS* ada 3 macam, yakni :

1. *Weight estimate*, digunakan untuk perhitungan data variabel laten.
2. *Path estimate*, menghubungkan antar variabel laten dan perkiraan *loading* antara variabel laten beserta indikato-indikatorrnya.
3. *Means* dan parameter lokasi (nilai intersep dan konstanta regresi) untuk variabel laten.

Tabel 6.Path Coefficient

	Sampel O	Mean	Std. Deviasi	T- Statistic	P value
Motivasi > Kinerja	0.633	0.644	0.146	4.333	0.000
Motivasi > Kepuasan	0.517	0.537	0.254	2.040	0.042
Lingkungan > Kinerja	0.242	0.242	0.138	1.752	0.080
Lingkungan > Kepuasan	0.222	0.217	0.265	0.837	0.403
Kepuasan > Kinerja	0.062	0.053	0.101	0.614	0.539

Sumber: *Output SmartPLS*

Berdasarkan data pada tabel 6, diketahui bahwa lima hipotesis dalam penelitian ini ada dua hipotesis yang dapat diterima dan tiga hipotesis ditolak. Hubungan variabel motivasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja diterima karena nilai *P-Value* pada variabel tersebut lebih kecil dari <0,05. untuk variabel lingkungan terhadap kepuasan, lingkungan terhadap kinerja, dan kepuasan terhadap kinerja ditolak karena nilai *P-Value* lebih besar dari >0,05.

Menilai model teridentifikasi

Pada penelitian ini, pendekatan yang dilakukan dengan pengujian data dan respesifikasi secara bertahap. Tahap pertama dilakukan pengujian model pengukuran hingga uji kelayakan model yang baik. Kemudian model pengukuran yang baik pada setiap variabel dihubungkan untuk diuji secara struktural. Pada tahap selanjutnya dilakukan uji kecocokan model pengukuran dengan

melihat hasil uji validitas dan reliabilitas dari model pengukuran.

Tabel 7. Uji Validitas

Indikator	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Keterangan
X1.1	0.912				Valid
X1.2	0.839				Valid
X1.3	0.599				Valid
X1.4	0.804				Valid
X2.1		0.782			Valid
X2.2		0.721			Valid
X2.3		0.614			Valid
X2.4		0.852			Valid
X3.1			0.852		Valid
X3.2			0.817		Valid
X3.3			0.804		Valid
X3.4			0.701		Valid
Y1				0.440	Tidak Valid
Y2				0.943	Valid
Y3				0.917	Valid
Y4				0.977	Valid

Sumber: *Output SmartPLS*

Dalam *Smart-PLS*, data dikatakan valid apabila nilai data indikator variabel >0,7. Menurut Chin yang dikutip dalam Setiawan (2018), nilai *outer loading* antara 0,5–0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat ada 1 indikator variabel yang tidak valid yaitu Y1. Untuk mendapatkan hasil pengolahan data yang baik yaitu dengan membuang data yang tidak valid, sebagaimana yang dicantumkan pada langkah 3 yaitu konversi diagram jalur ke persamaan struktural tentang model struktural dasar dari inner model dan outer model.

Tabel 8. *Average Variant Extracted (AVE)*

Variabel	AVE
Motivasi Kerja	0.637
Lingkungan Kerja	0.560
Kepuasan Kerja	0.630
Kinerja Karyawan	0.912

Sumber: *Output SmartPLS*

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui nilai AVE variabel semuanya >0.5 dan bisa dinyatakan bahwa semua variabel memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 9. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Motivasi Kerja	0.873	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.834	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.871	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.969	Reliabel

Sumber: *Output SmartPLS*

Pada tabel 9, dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* dari semua variabel penelitian >0,7. Dengan demikian menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi standard *composite reliability*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel adalah reliabel.

Menilai kriteria GOF (Goodness Of Fit)

Menilai *Goodness of Fit* merupakan tujuan utama dalam *Structural Equation Modeling (SEM)* untuk mengetahui sejauh mana model yang di hipotesiskan (*fit*) atau cocok dengan sampel data.

Tabel 10. Nilai *R-Square*

Indikator	R Square
Motivasi Kerja	
Lingkungan Kerja	
Kepuasan Kerja	0.521
Kinerja Karyawan	0.812

Sumber: *Output SmartPLS*

Penilaian dari GOF (*goodness of fit*) diketahui dari nilai *Q-Square*. Nilai *Q-Square* memiliki maksud yang sama dengan *coefficient determination (R-Square)* pada analisis regresi, yang mana semakin tinggi nilai *Q-Square*, semakin baik pula model yang dibentuk atau dapat dikatakan semakin *fit* dengan data. Adapun perhitungan nilai *Q-Square* sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,521) \times (1 - 0,812)] \\
 &= 1 - [(0,479 \times 0,188)] \\
 &= 1 - 0,090 \\
 &= \mathbf{0,910}
 \end{aligned}$$

Interprestasi dan modifikasi model

Setelah melewati berbagai model pengukuran struktural, dapat diketahui bahwa ada beberapa hipotesis yang ditolak yang menyebabkan model dari penelitian ini berubah. Pada penelitian ini dapat dilihat di *T-Statistics* dan *P-Values*. Hipotesis dapat diterima apabila nilai *P-Values* <0,05.

Tabel 11. *T-Statistics* dan *P-Value*

	Hipotesis	Mean	STDV	T-Statistics	P-Value	Keputusan
Motivasi > Kepuasan	H1	0.537	0.254	2.040	0.042	Terima H0
Lingkungan > Kepuasan	H2	0.217	0.265	0.837	0.403	Tolak H0
Motivasi > Kinerja	H3	0.663	0.156	4.281	0.000	Terima H0
Lingkungan > Kinerja	H4	0.262	0.134	1.952	0.056	Tolak H0
Kepuasan > Kinerja	H5	0.033	0.101	0.334	0.539	Tolak H0

Sumber: *Output SmartPLS*

Berdasarkan pada tabel 11 dapat diketahui dari 5 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, 2 hipotesis dapat diterima karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai *T-Statistics* >2,012 dan *P-Values* <0,05. Dan 3 hipotesis yang ditolak karena dibawah nilai T-statistik >2,012 dan *P-Values* <0,05.

Analisa hipotesis

Nilai statistik H1 sebesar 2,040 lebih besar dari >2,012 dan *P-Value* 0,042 lebih kecil dari <0,05, maka dikatakan H1 diterima. Dari hasil ini menyimpulkan bahwa motivasi yang baik akan menciptakan kepuasan kerja.

Nilai statistik H2 sebesar 0,837 <2,012 dan *P-Value* 0,403 >0,05. Dari hasil tersebut bisa dinyatakan bahwa H2 ditolak. Dapat disimpulkan

bahwa lingkungan yang baik belum tentu mempengaruhi dan menciptakan kepuasan kerja.

Nilai statistik H3 sebesar 5,281 >2,012 dan nilai P-Value 0,000 <0,05. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja menciptakan kinerja yang baik pada karyawan.

Nilai statistik H4 sebesar 1,912 <2,012 dan P-Value 0,056 >0,05, maka dapat dikatakan H4 ditolak. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai statistik H5 sebesar 0,614 lebih kecil dari >2,012 dan P-Value 0,539 lebih besar dari <0,05. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H5 ditolak. Dapat disimpulkan kepuasan kerja yang tinggi belum tentu bisa meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
Dari hasil analisis dari pembahasan diperoleh nilai statistik H1 sebesar 2,040 lebih besar dari >2,012 dan *P-Value* 0,042 lebih kecil dari <0,05, maka dikatakan H1 diterima. Dari hasil ini membuktikan bahwa motivasi yang baik akan menciptakan kepuasan kerja.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
Dari hasil analisis dalam pembahasan menunjukkan bahwa nilai statistik H2 sebesar 0,837 lebih kecil dari >2,012 dan P-Value 0,403 lebih besar dari <0,05. Maka dari hasil ini dapat dikatakan bahwa H2 ditolak. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan yang baik belum tentu mempengaruhi dan menciptakan kepuasan kerja.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
Dari analisis dalam pembahasan diperoleh nilai statistik H3 sebesar 5,281 lebih besar dari >2,012 dan nilai P-Value 0,000, artinya lebih kecil dari 0,005. Maka dapat dinyatakan H3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi akan menciptakan kinerja yang baik.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.
Dari hasil analisis yang diperoleh dalam pembahasan bahwa nilai statistik H4 sebesar 1,912 yaitu lebih kecil dari >2,012 dan P-Value 0,056 lebih besar <0,05, maka dapat dikatakan H4 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan.
Dari data yang diperoleh di dalam pembahasan bahwa nilai statistik H5 sebesar 0,614 lebih kecil dari >2,012 dan P-Value 0,539 lebih besar dari <0,05. Maka dari itu hasil tersebut dapat dikatakan H5 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua responden yang telah memberikan waktunya pada saat pengambilan data. Dan juga kepada artikel sebelumnya yang dijadikan referensi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, G., Adam, S., Denize, S., & Kotler, P. (2014). *Principles of marketing*. Pearson Australia.
- Aziza, N., & Hariyono, S. (2017). ANALISIS KEPUASAN DAN LOYALITAS PELANGGAN PROVIDER DENGAN PENDEKATAN STRUCTURAL EQUATION MODELLING. *Teknika: Engineering and Sains Journal*, 1(2), 151–156.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prima Ekonomika*, 9(1).