

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK DISCIPLINE, AND SUPERVISION ON JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE BODIES OF PERSONNEL AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN ROKAN HILIR DISTRICT

Arif Rahmad Siregar¹, Pujiono^{*2}, Zulhelmi³, Hidayat Syahputra⁴ dan Jeanne Francoise Cen Pujianto⁵

^{1,2,3,4}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

⁵Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Email: arifrahmadsiregar84@gmail.com

*correspondence author

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the Influence of Leadership, Work Discipline and Supervision on Job Satisfaction and Performance in the Staffing and Human Resource Development Agency of Rokan Hilir Regency. . The sampling technique used in this study is a census sampling technique (saturated sampling), which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Saturated sample where all members of the population are sampled. The sample used was taken from the entire population with a total of around 49 employees from the Personnel and Human Resources Development Agency of Rokan Hilir Regency. The data analysis technique of this research uses Smart PLS (Partial Least Squares) to prove that Work Discipline has a significant effect on Job Satisfaction. Work discipline, supervision and job satisfaction have a significant effect on employee performance. In addition, Leadership and Supervision have no significant effect on Job Satisfaction, the latter Leadership has no effect on employee performance.

Keywords : leadership; work discipline; supervision; job satisfaction; performance.

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN ROKAN HILIR

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir. . Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus sampling (sampling jenuh) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi menjadi sampel. Sampel yang digunakan diambil dari seluruh populasi dengan jumlah sekitar 49 pegawai yang berasal dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir. Teknik analisa data penelitian ini menggunakan Smart PLS (Partial Least Squares) untuk membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Disiplin kerja, Pengawasan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Kepemimpinan dan Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, yang terakhir Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Kata Kunci : kepemimpinan; disiplin kerja; pengawasan; kepuasan kerja; kinerja

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa harus memiliki Kepemimpinan dan kinerja tinggi demi pencapaian tujuan. Kinerja yang dimaksud merupakan hal yang sangat penting dalam setiap kerja sama sekelompok orang dalam suatu struktur organisasi. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya kinerja yang tinggi dari pegawainya, kinerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi struktur organisasi, sebaliknya kinerja yang rendah akan merugikan organisasi seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan dan produktivitas yang rendah.

Dasar sistem administrasi kepegawaian di negara Indonesia mengacu pada Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Dalam Undang-Undang tersebut dinyatakan bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sering mendapat sorotan dari berbagai kalangan tentang buruknya kinerja PNS. Alasan mendasar adalah para PNS dinilai kurang produktif kurang disiplin serta rendahnya etos kerja. Stigma buruk itu umumnya ditujukan kepada para PNS di hampir seluruh Intansi Pemerintah. Tingkat kinerja pegawai pemerintah secara umum belum mencapai setandar profesionalisme. Banyak pegawai pemerintah datang ke kantor hanya mengisi absen, dan pulang tanpa adanya kerja yang dapat memberikan masukan bagi tercapainya tujuan pelayanan publik. Berdasarkan pengamatan penulis bahwa kinerja pegawai dianggap rendah, hal ini di buktikan dengan masih rendahnya tingkat kehadiran pegawai ketika pimpinan tidak berada ditempat.

Setiap individu tentunya memiliki kualitas dan kuantitas yang berbeda-beda, begitupun dengan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Rokan Hilir. Untuk melihat kualitas dan kuantitas dari masing-masing pegawai maka tentunya melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil dan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan data evaluasi kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir, pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahun 2017 sampai 2021 tidak pernah mencapai angka yang diharapkan yaitu 100%, namun rata-rata kinerja PNS dari tahun 2017-2021 mengalami Fluktuasi penurunan dan kenaikan. Pada tahun 2017 rata-rata kinerja PNS mencapai 88.41, pada tahun 2018 terjadi penurunan rata-rata kinerja PNS yaitu 87.13, pada tahun 2019 masih mengalami penurunan kinerja PNS yaitu dengan jumlah rata-rata 85. Pada tahun 2019, kondisi tersebut diduga karena beberapa hal yang antara lain negara yang sedang mengalami pandemi yaitu covid-19, sehingga kinerja para pegawai menurun, karena pelaksanaan pekerjaan yang kurang maksimal dilaksanakan di kantor, akibat peraturan dari pemerintah larangan berkumpul dan membuat keramaian, sehingga aktivitas pekerjaan lebih banyak dikerjakan di rumah. Pada kenyataannya tidak semua pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan di rumah karena keterbatasan kemampuan menggunakan perangkat komputer, bahkan tidak mempunyai perangkat komputer dan jaringan internet di rumah dan kondisi kesehatan pegawai pada masa ini juga banyak yang terganggu. Pada tahun 2020 dan 2021 mengalami kenaikan dalam kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir akan tetapi masih belum optimal, di tahun 2020 terjadi peningkatan yaitu dengan jumlah rata-rata 87.90, kemudian pada tahun 2021 terjadi peningkatan kinerja dengan rata-rata 88.40. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kinerja PNS dari tahun ke tahun di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir mengalami kenaikan dan penurunan.

Salah satu penyebab naik turunnya kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Menurut Asa'ad (1987) kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan nya. Sedangkan menurut Gomes (2011; 178) kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat subjektif dimana penilai ini merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dan pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan diperkirakan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Selain kepuasan kerja ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja diantaranya adalah kepemimpinan, disiplin kerja dan Pengawasan. kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sebenarnya tidak mudah memberikan definisi kepemimpinan yang sifatnya universal dan diterima oleh semua pihak yang terlibat dalam kehidupan organisasi. Namun untuk sekedar memahami kepemimpinan maka beberapa pengertian kepemimpinan menurut ahli yaitu sebagai berikut: Kartono (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.. Namun kadang kala pimpinan kerap kali memerintah bawahan dengan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kondisi pegawai tersebut.

Disiplin Kerja, dalam kaitan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir sangat membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen dan disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya.

Pengawasan, Menurut Mockler (2003:360), Pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, Guntur (2005:89), Pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar. Pada kemampuan bekerjasama pegawai harus masuk kerja tepat waktu.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir memiliki tugas untuk mengatur urusan kepegawaian dan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang mencakup perencanaan dan pengembangan karir, penilaian kinerja, penyelenggaraan program orientasi, penempatan, pelatihan dan pendidikan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir masih mengalami kekurangan. Diantaranya adalah kedisiplinan, dan Pengawasan dan kepuasan PNS. Mengingat akan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia, maka diharapkan kepuasan kerja dan kesejahteraan PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir dapat lebih ditingkatkan untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu, peneliti tertarik melihat hubungan antara pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari istilah *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya), atau juga hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67). Menurut Armstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2011:2) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan Strategi Organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Susanto, 2019). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Natalia C. P. Paparang, William A. Areros, dan Ventje Tatimu (2021), Dari hasil ini membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

H7 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir

Kepemimpinan

Edison, dkk (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Jika pemimpin atau rekan kerja tidak saling mendukung atau saling tidak memperdulikan satu sama lain maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan masalah dan secara otomatis kepuasan kerja karyawan sudah pasti menurun. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariyansyah (2014) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan hasil membuktikan pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan.

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir (Arif Rahmad Siregar, Pujiono, Zulhelmi, Hidayat Syahputra dan Jeanne Francoise Cen Pujianto)

penelitian yang dilakukan oleh Noldison Lotje, Sontje M. Sumayku, dan Sofia A. P. Sambul (2017). Berdasarkan analisis hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila kepemimpinan kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

H4 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir

Disiplin Kerja

Prasetyo & Marlina (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dan tingkat kepuasan karyawan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir

Untari (2018) yang menunjukan bahwa pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai sangat erat, jika kedisiplinan seorang karyawan baik, maka akan berakibat kinerjanya semakin baik pula. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerjanya.

H5 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir

Pengawasan

Yulia Efni (2019) yang melakukan penelitian dan Hasil penelitian menemukan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Winardi (2011), Kreitner dan Kinicki (2009) yang menyatakan bahwa Pengawasan dibutuhkan dalam suatu organisasi.

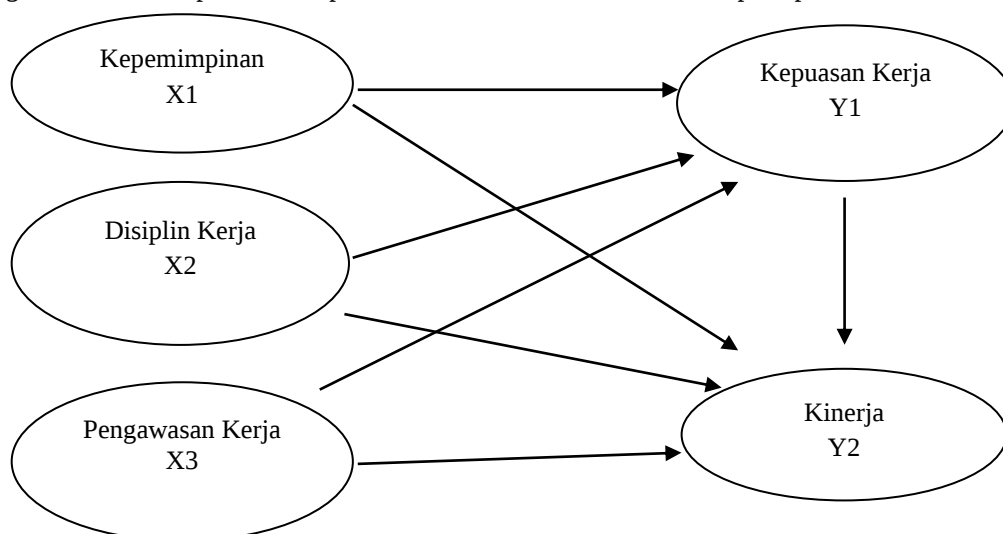
H3 : Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir

Menurut Mockler (2003:360), Pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. penelitian yang dilakukan oleh Rio Marpaung dan Tri Dinda Agustin (2013) menghasilkan penelitian Secara kuantitatif, dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

H6 : Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir

Kerangka Pemikiran

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Desember 2022 sampai dengan bulan April 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil dengan jumlah sekitar 50 orang yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir. Sampel yang digunakan diambil dari seluruh populasi dengan jumlah sekitar 48 pegawai yang berasal dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir dan Teknik pengambilan sampelnya yaitu Teknik sampel (sampel jenuh).

Teknik Analisa Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden. (1) Analisis Karakteristik Responden, analisis karakteristik responden terdiri atas usia responden, jenis kelamin responden, lama kerja dan pendidikan. (2) Analisis Tanggapan Responden, analisis tanggapan responden berisi pembahasan tanggapan responden yang dikaitkan dengan karakteristik responden.

Uji Model PLS-SEM

Uji model PLS yang dilakukan pada penelitian ini, yaitu: (1) Uji Validitas, uji Validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau kuesioner. kuesioner dikatakan valid jika Pernyataan atau pernyataan dari kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Nilai akurasi dari angket tersebut bisa diukur dengan menggunakan koefisien korelasi. Angket yang dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya > 0.3 (Ghozali 2011). (2) Uji Reliabilitas, uji reliabilitas merupakan uji kuesioner yang dilakukan dengan tujuan mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik cronbach alpha. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha ≥ 0.70 (Ghozali 2011). (3) Uji Multikolinieritas (VIF), uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF. Nilai VIF harus kurang dari 5, karena bila lebih dari 5 mengindikasikan adanya multikolinearitas antar konstruk (Ghozali dan Latan 2015). (4) Uji R Square, koefisien determinasi (R Square) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (R Square) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai R Square sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Profil Responden

Adapun hasil analisis profil responden dalam penelitian ini terdiri dari analisis profil jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, penghasilan serta golongan dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	29	61
2	Perempuan	19	39
	Total	48	100
No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 30 Tahun	11	22
2	31-40 Tahun	16	33
3	41-50 Tahun	14	29
4	> 50 Tahun	7	16
	Total	48	100

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir (Arif Rahmad Siregar, Pujiono, Zulhelmi, Hidayat Syahputra dan Jeanne Francoise Cen Pujianto)

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/Sederajat	12	25
2	Diploma Tiga (DIII)	3	6
3	Strata Satu (S1)	26	53
4	Strata Dua (S2)	7	16
Total		48	100

No	Penghasilan	Frekuensi	Persentase
1	< 5 Juta	20	41
2	5-10 Juta	24	49
3	> 10 Juta	4	10
Total		48	100

No	Golongan	Frekuensi	Persentase
1	II/b	1	2
2	II/c	6	12
3	II/d	5	10
4	III/a	15	33
5	III/b	7	15
6	III/c	5	10
7	III/d	3	6
8	IV/a	4	8
9	IV/b	2	4
Total		48	100

Berdasarkan tabel data karakteristik responden pada umur menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin yaitu responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 responden dengan persentase 61%. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 responden dengan persentase 39%. Data tabel berikutnya menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia yaitu responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 16 responden dengan persentase 33% dan menjadi dominan diantara usia lainnya. Data tabel berikutnya menunjukkan bahwa responden berdasarkan pendidikan yang terbanyak yaitu responden dengan tingkat pendidikan strata satu (S1) sebanyak 26 responden dengan persentase 53%. Data tabel berikutnya menunjukkan bahwa responden berdasarkan tingkat penghasilan yang paling banyak yaitu tingkat penghasilan responden 5-10 juta sebanyak 24 responden dengan persentase 49%. Data tabel terakhir menunjukkan bahwa berdasarkan golongan yang paling banyak adalah responden yang memiliki golongan III/a sebanyak 15 responden dengan persentase 31%.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrument atau angket yang digunakan untuk penelitian agar instrument pengumpulan data memiliki tingkat ketepatan yang tinggi. Suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut telah mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika nilai validitas dari tiap pernyataan diatas 0,3, maka pernyataan – pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika tidak maka dinyatakan invalid. Uji validitas ini dapat dilihat pada kolom Corrected Item – Total Correlation. Berdasarkan data menunjukkan bahwa setiap pernyataan (indikator) kepemimpinan, disiplin kerja, pengawasan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

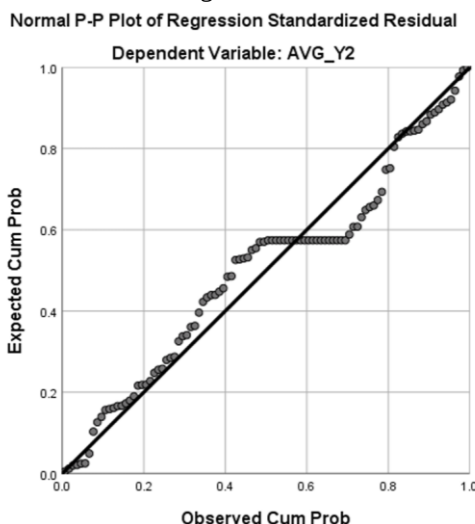
Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan kembali terhadap objek yang sama. Untuk mengukur Reliabilitas dari instrument penelitian, maka digunakan Cronch's Alpha (α). Jika nilai dari Cronch's Alpha (α) dari variabel sama atau lebih dari 0.6, maka objek penelitian dinyatakan sebagai reliabel.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa uji reliabilitas terhadap variabel kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), pengawasan (X3), kepuasan kerja (Y1), kinerja pegawai (Y2) memiliki nilai Cronch's Alpha (α) lebih besar dari 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas berfungsi untuk mengetahui dalam apakah kedua variabel bebas dan terikat sudah terdistribusi secara normal di dalam model regresi. Normalitas dalam penelitian bisa diketahui dengan cara melihat penyebaran data (lingkaran kecil) pada Normal P-Plot of Regression Standarized Residual dari variabel terikat. Syarat dari Uji Normalitas adalah jika data menyebar dekat di sekitar garis diagonal/miring dan mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis miring atau tidak mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi dinyatakan tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih jelas, bisa diketahui melalui gambar dibawah ini :

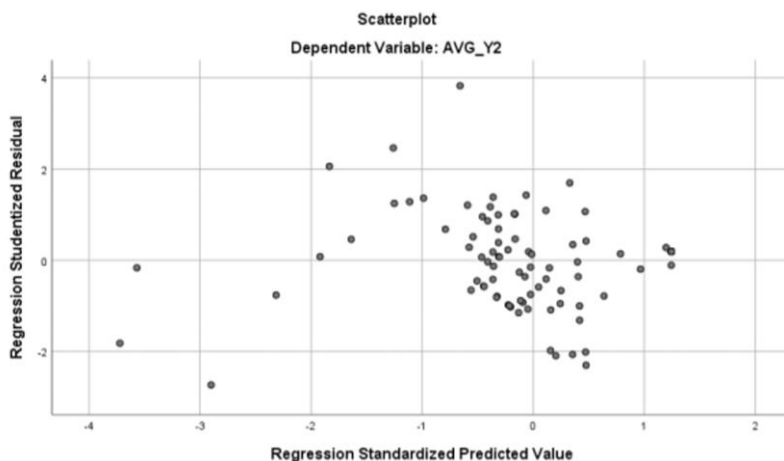


Gambar 2. Normal P-Plot

Berdasarkan gambaran diatas, dapat diketahui bahwan data (lingkaran kecil) telah menyebar dekat di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya juga mengikut arah garis tersebut. Sehingga bisa dinyatakan bahwa data telah berdistribusi secara normal dan bisa diproses untuk metode – metode selanjutnya.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas bisa dilihat melalui scatterplot. Jika pada data (lingkaran kecil) didalam scatterplot tersebar secara tidak beraturan dalam scatterplot, maka data bisa disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas, sebaliknya jika data ada membentuk suatu pola, menyempit ke satu arah di scatterplot, maka data bisa disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot

Uji Multikolinearitas Data Dan Koefisien Determinasi R²

Uji Multikolinearitas

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir (Arif Rahmad Siregar, Pujiono, Zulhelmi, Hidayat Syahputra dan Jeanne Francoise Cen Pujianto)

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui antara variabel independen atau bebas terjadi saling kolerasi atau Multikolinearitas. Data yang baik adalah data yang tidak terjadi multikolinearitas. Syarat untuk tidak terjadinya multikolinearitas adalah tolerance value lebih besar dari 0.1 dan Variance Inflation Flower (VIF) kecil dari 10. Hasil Uji Multikolinearitas dari data penelitian ini bisa dilihat di tabel 2 :

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas (Independen)	Variabel Terikat (Dependen)	VIF	Keterangan
X1 : Kepemimpinan	Y1 : Kepuasan Kerja	1.199	Tidak ada multikolinearitas data
X2 : Disiplin Kerja		1.114	Tidak ada multikolinearitas data
X3 : Pengawasan		1.117	Tidak ada multikolinearitas data
X1 : Kepemimpinan	Y2 : Kinerja Pegawai	1.255	Tidak ada multikolinearitas data
X2 : Disiplin Kerja		1.204	Tidak ada multikolinearitas data
X3 : Pengawasan		1.118	Tidak ada multikolinearitas data
Y1 : Kepuasan Kerja		1.196	Tidak ada multikolinearitas data

Sumber: Data olahan Smart PLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel Uji Multikolinearitas dapat dijelaskan bahwa hasil uji multikolinearitas data menggunakan aplikasi smart pls menunjukan nilai VIF dibawah 10. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model struktural equation model (SEM) PLS. Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya hubungan antar variabel bebas dalam model penelitian ini.

Koefisien Determinasi R²

Tabel 3. Koefisien Determinasi R²

Variabel Dependen	R-square	R-square adjusted	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0.164	0.108	Lemah

Sumber: Data olahan Smart PLS 3.0, 2022

Tabel 4. Koefisien Determinasi R²

Variabel Dependen	R-square	R-square adjusted	Kesimpulan
Kinerja	0.326	0.265	Lemah

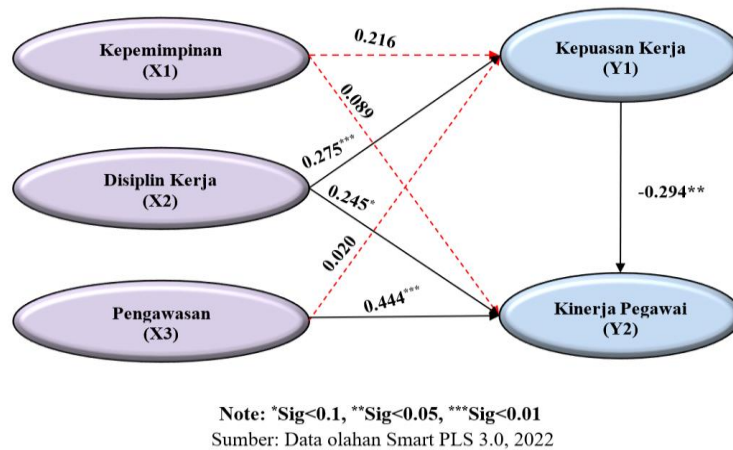
Sumber: Data olahan Smart PLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa : [a] Hubungan (korelasi) kepuasan kerja (Y1) dengan Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengawasan (X3) adalah lemah. Persentasi pengaruh dari Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengawasan (X3) terhadap kepuasan kerja (Y1) adalah sebesar $0.108 * 100\% = 10.8\%$. [b] Hubungan (korelasi) kinerja (Y2) dengan Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengawasan (X3) adalah lemah. Persentasi pengaruh dari Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengawasan (X3) terhadap kinerja (Y2) adalah sebesar $0.265 * 100\% = 26.5\%$.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dengan Structural Equation Modelling (SEM) menggunakan SmartPLS ditampilkan pada gambar Diagram Path Smart PLS dan tabel Analisis Struktural Equation Model (SEM) PLS :

Diagram Path Smart PLS



Gambar 4. Hasil Uji Hipotesis

Analisis Struktural Equation Model (SEM) PLS

Tabel 5. Analisis Struktural Equation Model (SEM) PLS

Hubungan Variabel	Original sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
Disiplin Kerja → Kepuasan Kerja	0.275**	0.149	1.841	0.066	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Disiplin Kerja → Kinerja	0.245*	0.147	1.660	0.097	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Kepemimpinan → Kepuasan Kerja	0.216	0.235	0.921	0.357	Tidak Signifikan
Kepemimpinan → Kinerja	0.089	0.156	0.568	0.570	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja → Kinerja	-0.294**	0.130	2.265	0.024	Berpengaruh Signifikan
Pengawasan → Kepuasan Kerja	0.020	0.144	0.138	0.890	Tidak Signifikan
Pengawasan → Kinerja	0.444***	0.106	4.205	0.000	Berpengaruh Positif dan Signifikan

Note: *Sig<0.1, **Sig<0.05, ***Sig<0.01

Sumber: Data olahan Smart PLS 3.0, 2022

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil pengujian dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan yang baik tidak dapat memberikan dampak yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai yang ada di Kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan tanggapan responden dapat diketahui pimpinan di kantor BKPSDM kabupaten Rokan Hilir dalam menjaga kekompakan tim masih kurang, pemimpin masih cenderung tidak mau menerima masukan orang lain, kepemimpinan masih ada yang kurang bijaksana dalam bersikap masih ada menganakemaskan pegawai tertentu dan masih kurang menghargai ide-ide atau masukan dari pegawai yang lain. Sikap ini tentu menimbulkan persaingan tidak sehat antar anggota tim dan tentu akan dapat merusak kerjasama tim.

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir (Arif Rahmad Siregar, Pujiono, Zulhelmi, Hidayat Syahputra dan Jeanne Francoise Cen Pujianto)

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh W Rumawas (2015) menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh IG Riana, DK sintaasih (2015) menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dapat memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan tanggapan responden dapat diketahui bahwa pegawai kantor BKPSDM kabupaten Rokan Hilir dalam bekerja memahami pekerjaan yang diberikan dan memahami aturan pekerjaan yang sudah diberikan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Hasrudi Tanjung (2016), menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2016), menyebutkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor BKPSDM kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukan bahwa Pengawasan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa Pengawasan tidak mampu memberikan dampak yang baik terhadap Kepuasan Kerja pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pimpinan masih kurang dalam menetapkan standar kerja. Aturan yang dibuat pimpinan terkadang tidak sama diberlakukan kepada setiap pegawai, hal ini tentu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh S Sumaini (2020), menyebutkan bahwa Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh M Rahman (2019) MZ Adriansyah (2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan tanggapan responden pegawai kantor BKPSDM kabupaten Rokan Hilir masih merasakan sistem promosi untuk menduduki jabatan yang ada di kantor BKPSDM masih kurang transparan dan masih ada yang mendapatakan jabatan tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan Kepemimpinanyang dimiliki pegawai. Hal ini tentu membuat pegawai kurang puas terhadap system promosi yang dilaksanakan di kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini dibuktikan dari tanggapan responden yang rendah terhadap pernyataan ini.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jelita Caroline Inaray (2016) menyebutkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wa Ode Zusnita Muizu, (2014), membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor BKPSDM kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja mampu memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan tanggapan responden dapat diketahui bahwa pegawai kantor BKPSDM kabupaten Rokan Hilir dalam bekerja selalu bertingkah laku sopan dan berusaha melayani dalam pekerjaannya dengan baik.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2016), dalam penelitiannya membuktikan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan Hasrudi Tanjung (2016) menyebutkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Kantor BKPSDM kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa Pengawasan yang baik mampu memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir. berdasarkan tanggapan responden pimpinan di BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir dalam pekerjaannya melakukan pengawasan terhadap bawahannya sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan, pimpinan selalu melakukan penilaian kinerja terhadap pegawainya secara rutin setiap tahunnya yang dituangkan dalam SKP.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurtika Sari (2015), menyebutkan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Isman Hadi Qodri, Yonathan(2018), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor BKPSDM kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil pengujian kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang baik mampu memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan tanggapan responden dapat diketahui pegawai kantor BKPSDM kabupaten Rokan Hilir masih merasakan sistem promosi untuk menduduki jabatan yang ada di kantor BKPSDM masih kurang transparan dan masih ada yang mendapatkan jabatan tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan Kepemimpinanyang dimiliki pegawai. Hal ini tentu membuat pegawai kurang puas terhadap system promosi yang dilaksanakan di kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hesti Eko Poerwaningrum, Frans Sudirjo (2016), menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Edi Suwarno, Asmara Hendra Komara, Teddy Candra (2018), membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Dari hasil dan pembahasan, maka dapat dibuat kesimpulan dari penelitian ini bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Pengawasan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Disiplin Kerja tidak bermakna terhadap kinerja pegawai, Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini yaitu, Disarankan bagi kantor BKPSDM kabupaten Rokan Hilir perlu mempertimbangkan Kepemimpinan, untuk meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai. Dan juga memperhatikan faktor Disiplin Kerja, karena mampu meningkatkan Kepuasan Kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Afifah, N., Murwaningsih, T. (2014) , Prodi, S., Bkk, E., & Perkantoran, A. (n.d.) Fkip. *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta*. <https://api.core.ac.uk/oai/oai:ojs.jurnal.fkip.uns.ac.id:article/1714>
- Aulia, V. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa 'n Resort Lovina*. JMPP, 4(1).
- Cahyani, A. S., Suwarsi, S., & Roosallyn, A. (n.d.). *Prosiding Manajemen Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Mitra Lestari Sejati Bandung*.
- Edison, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan pertama). Alfabeta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafni, L., & Musliadi, D. Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia Jalan Jend Ahmad Yani, dan. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibengkel Pt. Agung Toyota Sutomo Pekanbaru* (Vol. 1, Issue 2).
- Handoko, T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM.
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., Lengkong, V. P. K., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado Influences Of Leadership And Working Motivation To Employees Performance At Pt. Amanah Finance In Manado City*.
- Lotje, Noldison, et al. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bumida Bumiputera Muda Cabang Amando." *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 5, no. 002, 2017.
- Luh Putu Cahya Indrayani, I. G. M. S. (2016). *Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Karyawan*.
- Marsiti, U., & Wasiman, W. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Airtech Globalindo*. *Jesya*, 6(2), 2129–2137. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1104>

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir (Arif Rahmad Siregar, Pujiono, Zulhelmi, Hidayat Syahputra dan Jeanne Francoise Cen Pujianto)

- Noufal, M. F. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung*. Jurnal Relevansi Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Vol 4 No 1
- Sari, Nurtika, et al (2015). *Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang pematangsiantar*. Maker: Jurnal Manajemen, 1.1: 49-56.
- Ode, W., & Muizu, Z. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. In *Pekbis Jurnal* (Vol. 6, Issue 1).
- Tanjung Hasrudy, (2016) *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara*. (n.d.). *Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019*. (2019).
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwarno, E., Hendra Komara, A., & Teddy Chandra Progam Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia Jalan Jend Ahmad Yani, dan. (2018). *The Effect Of Leadership Style, Motivation And Commitment On Work Satisfaction And Primary School Teachers' Performance At Rimba Subdistrict Of Rokan Hilir*. 3(2).
- Vallennia, K., Atikah, A., Fitri, D., Azijah, N., & Keuangan, A. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek)*. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>