

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA
PEGAWAI BALAI PENGELOLA KERETA API
RINGAN SUMATERA SELATAN**

TESIS



Muthia Rifqah

92223024

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2025**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA
PEGAWAI BALAI PENGELOLA KERETA API
RINGAN SUMATERA SELATAN**

Muthia Rifqah

92223024



TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada April 2025 di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muthia Rifqah
NIM : 92223024
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2025



Muthia Rifqah
92223024

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA
PEGAWAI BALAI PENGELOLA KERETA API RINGAN
SUMATERA SELATAN**

TESIS

Muthia Rifqah

92223024

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal: April 2025

Pembimbing I



Prof. Dr. Fatimah S.E., M.Si.
NIDN. 0205026201

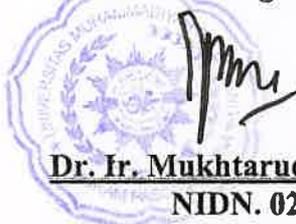
Pembimbing II



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN. 0229057501

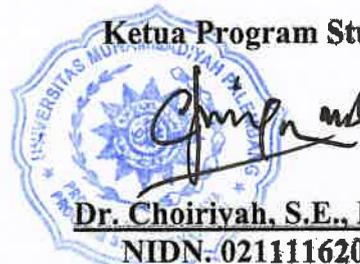
Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana

Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN. 0212016802

Ketua Program Studi

Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN. 0211116203

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA
PEGAWAI BALAI PENGELOLA KERETA API RINGAN
SUMATERA SELATAN**

TESIS

Muthia Rifqah

92223024

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis

Pada Tanggal 29 April 2025

Ketua



Prof. Dr. Fatimah S.E., M.Si
NIDN. 0205026201

Sekretaris



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN. 0229057501

Anggota I



Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.
NIDN. 0207046301

Anggota II



Dr. Trisniarty, A.M., S.E., M.M.
NIDN. 0019026101

Anggota III



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN. 02111116203

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI BALAI PENGELOLA
KERETA API RINGAN SUMATERA SELATAN**

Muthia Rifqah

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (I) Prof. Dr. Fatimah S.E., M.Si (II) Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan 3) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan 4) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan 5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan. Jenis penelitian ini Asosiatif. Variabel yang digunakan peneliti adalah variabel kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Sampel pada penelitian ini yaitu Pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan yang berjumlah 108 pegawai yang dipilih secara *Cluster Random Sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Modeling Equation* (SEM) dengan Aplikasi Program Lisrel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan 2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan 3) kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan 4) disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan 5) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

**THE EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE
THROUGH EMPLOYEES JOB SATISFACTION OF SOUTH SUMATRA
LIGHT RAIL MANAGEMENT CENTER**

Muthia Rifqah

The Influence of Leadership and Work Discipline on Performance Through Employee Job Satisfaction of South Sumatra Light Rail Management Center. Thesis, Master of Management Study Program, Postgraduate Program, Muhammadiyah University of Palembang. Advisor (I) Prof. Dr. Fatimah S.E., M.Si (II) Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si

Abstract

This study aims to determine 1) The influence of leadership on job satisfaction of South Sumatra Light Rail Management Office Employees 2) The influence of work discipline on job satisfaction of South Sumatra Light Rail Management Office Employees 3) The influence of leadership on the performance of South Sumatra Light Rail Management Office Employees 4) The influence of work discipline on the performance of South Sumatra Light Rail Management Office Employees 5) The influence of job satisfaction on the performance of South Sumatra Light Rail Management Office Employees. This type of research is Associative. The variables used by the researcher are leadership variables, work discipline, job satisfaction and performance. The sample in this study was 108 South Sumatra Light Rail Management Office Employees selected by Cluster Random Sampling. The data used in this study were primary data with a questionnaire data collection method. While the data analysis technique used was Structural Modeling Equation (SEM) with the Lisrel Program Application. The results of this study indicate that: 1) leadership has a significant effect on the job satisfaction of South Sumatra Light Rail Management Center Employees 2) work discipline has a significant effect on the job satisfaction of South Sumatra Light Rail Management Center Employees 3) leadership has no significant effect on the performance of South Sumatra Light Rail Management Center Employees 4) discipline has a significant effect on the performance of South Sumatra Light Rail Management Center Employees 5) job satisfaction has a significant effect on the performance of South Sumatra Light Rail Management Center Employees.

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



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Do good and good will come to you.

(Muthia Rifqah)

Persembahan :

1. Kedua orang tua tercinta :
 - H. Sahrizal, S.E. dan
 - Hj. Mardiyah Hayati
2. Adik-adik tersayang :
 - Fachry Husain, S.Kom.
 - Ilham Sadad, S.H.
 - Muhammad Yaser Adilah
3. Teruntuk sahabat dan teman-teman
Magister angkatan 35
4. Almamater yang saya banggakan,
Universitas Muhammadiyah
Palembang

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, tesis ini. Penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya Papa dan Mama yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam mendidik dan memberikan dorongan motivasi dalam penulisan Tesis ini, penulis sangat menyadari keterbatasan penulis dalam membuat riset. Selesainya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I dan Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Pembimbing II, dengan masukkan dan memotivasi kerja penulis.
5. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. selaku Penelaah I. Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M. selaku Penelaah II dan Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Penelaah III Seminar Proposal Tesis.
6. Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M. selaku anggota I, Dr. Trisniarty A.M., S.E., M.M. selaku anggota II dan Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku anggota III dalam Ujian Tesis.

7. Bapak dan Ibu dosen serta staff dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Keluarga penulis, khususnya Papa H. Sahrizal, S.E., Mama Hj. Mardiyah Hayati, Adik - adik penulis Fachry Husain, S.Kom., Ilham Sadad, S.H., dan Muhammad Yaser Adilah. Tanpa bantuan, iringan do'a, restu, kekuatan, serta nasehat yang tidak henti – hentinya diberikan oleh keluarga, penulis tidak akan bisa menyelesaikan pengerjaan tesis dengan lancar hingga akhir.
9. Kepala Balai, Kepala Sub Bagian Keuangan dan Umum, Kepala Seksi Perawatan dan Peningkatan Sarana dan Prasarana, Kepala Seksi Pemanfaatan Sarana dan Prasarana, dan seluruh pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.
10. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, Mei 2025

Penulis

Muthia Rifqah

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Abstrak.....	v
Abstract	vi
Prakata	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	15
C. Tujuan Penelitian	16
D. Manfaat Penelitian	17
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	18
B. Kerangka Pemikiran	33
C. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian.....	40
B. Metode Penelitian	40
C. Operasionalisasi Variabel	41
D. Populasi dan Sampel.....	42
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan	44
F. Analisis Data Dan Teknis Analisis	45
G. Rancangan Analisis Data.....	46

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	56
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	85

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan.....	103
B. Saran.....	104

Daftar Pustaka.....	106
----------------------------	------------

Lampiran.....	109
----------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Pencapaian Kinerja.....	5
Tabel I.2 Prariset Kepemimpinan	7
Tabel I.3 Prariset Disiplin Kerja	8
Tabel I.4 Prariset Kepuasan.....	9
Tabel I.5 Prariset Kinerja	10
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	40
Tabel III.2 Populasi	41
Tabel III.3 Sampel.....	42
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	58
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....	59
Tabel IV. 6 Hasil Olah Uji Validitas Konstruk Kinerja.....	62
Tabel IV. 7 Hasil Olah Uji Validitas Konstruk Kepuasan	63
Tabel IV. 8 Hasil Olah Uji Validitas Konstruk Kepemimpinan	64
Tabel IV. 9 Hasil Olah Uji Validitas Konstruk Disiplin Kerja	65
Tabel IV. 10 Hasil Olah Data Uji Reliabilitas	67
Tabel IV. 11 Tabel Goodness Of Fit Index	68
Tabel IV. 12 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja	69
Tabel IV. 13 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kepuasan	71
Tabel IV. 14 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kepemimpinan	74
Tabel IV. 15 Rekapitulasi Jawaban Variabel Disiplin Kerja	77
Tabel IV. 16 Tabel Uji Hipotesis	82
Tabel IV. 17 Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Berfikir	38
Gambar III. 1 Model Struktur Penelitian	48
Gambar IV. 1 Confirmatory Factor Analysis (CFA).....	60
Gambar IV. 2 Pengujian Loading Faktor Kinerja	61
Gambar IV. 3 Pengujian Loading Faktor Kepuasan	63
Gambar IV. 4 Pengujian Loading Faktor Kepemimpinan	64
Gambar IV. 5 Pengujian Loading Faktor Disiplin Kerja	65
Gambar IV. 6 Path Analisis.....	80
Gambar IV. 7 Koefisien jalur (Path Coefficient) dan T-Values.....	81
Gambar IV. 8 Struktual X Models T-Values	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya tersebut antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi, (Trihandayani, & Fawwaz, 2024:157).

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Kasmir, 2017:182). Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka

tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi, (Trihandayani, & Yamaly, 2023:325).

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja menurut Afandi (2021:86). Sedangkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir 2019:189).

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno 2019:74). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi, sehingga akan mendukung optimalisasi kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja umumnya tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi dan tidak disiplin, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja pegawainya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga kemampuan pemimpin itu dalam menciptakan semangat didalam diri setiap bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing dan mendengarkan saran atau masukan dari pegawai, (Trihandayani, 2023:116).

Kepemimpinan juga mampu mempengaruhi kepuasan kerja. Kepemimpinan dengan supervisi yang tidak baik akan berakibat rendahnya pengawasan dan terjadinya peningkatan *turn over* karyawan (Sutrisno 2019:77). Kepemimpinan yang baik dapat membantu pegawai merasa puas dan memacu untuk bekerja lebih keras guna mencapai kesejahteraan bersama. Pegawai yang tidak merasa puas terhadap kepemimpinan atasannya cenderung menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas lebih rendah. Oleh karena itu, penting bagi setiap pemimpin untuk memiliki kemampuan kepemimpinan yang mampu memberikan peningkatan kepuasan pegawai atau bawahannya.

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Ketaatan ini diwujudkan

dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Menurut Hasibuan (2018: 193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka akan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawainya (Siagian, 2018:305). Bagaimana suatu organisasi akan berjalan dengan baik jika pegawai atau sumber daya manusianya sendiri tidak disiplin dan tidak memiliki kesadaran dan kesediaan dalam mentaati semua peraturan sebuah organisasi, sebaliknya bila dengan adanya pegawai meningkatkan kedisiplinan mulai dari tingkat kesadaran tinggi dan mentaati semua peraturan organisasi maka terciptanya suasana kerja yang baik atau positif dan ini akan sangat mempengaruhi pada tingkat kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, tujuan, standar kerja dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. Dalam hal ini kinerja pegawai akan menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan. Perusahaan dalam pencapaian tujuannya akan menemukan berbagai masalah. Adapun fenomena-fenomena permasalahan yang terjadi di Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Tabel I.1
Capaian Kinerja Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan

No.	Indikator Kinerja Kegiatan	2022		2023	
		Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
A. Meningkatnya Kinerja Pelayanan Sarana Dan Prasarana Transportasi Kereta Api Ringan Di Wilayah Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan					
1.	Pemenuhan Target Angkutan Kereta Api Ringan Sumatera Selatan	53,07	35,15	76,36	60,14
2.	Persentase Kedatangan Kereta Api Ringan Sumatera Selatan Tepat Waktu	98	99,95	98	99,84
3.	Indeks Kepuasan Masyarakat	3,51	3,57	3,52	3,56
B. Meningkatnya Kehandalan Prasarana Dan Sarana Kereta Api Ringan Sumatera Selatan					
4.	Persentase Gangguan Operasional KA Ringan Sumsel yang Selesai Ditindaklanjuti	80	100	80	100
C. Terwujudnya Good Governance Dan Clean Government Di Lingkungan Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan					
5.	Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan	98,9	99,17	99	81,68
6.	Persentase Realisasi Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) Bidang Perkeretaapian	100	98,86	100	88,59

Sumber : Data Capaian Kinerja Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan, 2024

Berdasarkan hasil pengukuran sasaran sebagaimana tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja yang tidak mencapai target dan terdapat penurunan kinerja dari tahun sebelumnya. Secara kuantitas capaian kinerja Pemenuhan Target Angkutan Kereta Api Ringan Sumatera Selatan tahun 2022 sebesar 35,15% angka tersebut kurang 17,92 dari target 53,07% sedangkan

realisasi pada tahun 2023 sebesar 60,14%, angka tersebut kurang 16,22 % dari target 76,36%.

Pada Indikator Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan realisasi tahun 2022 sebesar 99,17% dari target 98,9%. Tetapi pada tahun 2023 terdapat penurunan yakni dari target 99% hanya terealisasi 81,68% atau kurang 17,32% dari target yang ditetapkan.

Untuk Persentase Realisasi Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) Bidang Perkeretaapian, realisasi pada tahun 2022 sebesar 98,86% kurang 1,14% dari target 100%. Pada tahun 2023 terdapat penurunan realisasi yakni sebesar 88,59% dari target 100%.

Berdasarkan hasil tinjauan penulis melalui data pra-riset mengenai Kepemimpinan pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan, diketahui data sebagai berikut:

Tabel I.2
Pra-Riset Kepemimpinan

Pernyataan		Ya	Tidak
Kemampuan Memotivasi			
1	Pemimpin mempunyai Kemampuan dalam memotivasi pegawai	12	18
2	Pemimpin mempunyai Kemampuan dalam memotivasi kinerja pegawai	8	22
Kemampuan Mengambil Keputusan			
3	Pemimpin mempunyai Kemampuan dalam mengambil keputusan	14	16
4	Pemimpin mempunyai Kemampuan dalam menetapkan kebijakan	13	17
Kemampuan Mengendalikan Bawahan			
5	Pemimpin mempunyai Kemampuan dalam mengendalikan bawahan	11	19
6	Pemimpin mempunyai Kemampuan dalam memberikan arahan kepada pegawai	10	20

Sumber : Pra-Riset, 2025

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa dari ketiga indikator kepemimpinan yang digunakan dalam pra-riset, menunjukkan ketidaksetujuan yang lebih tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan pimpinan dalam memotivasi kurang kepada pegawai. Selain itu kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan dan kemampuan mengendalikan bawahan dinilai masih kurang oleh pegawai.

Tabel I.3
Pra-Riset Disiplin Kerja

Pernyataan		Ya	Tidak
Sanksi Hukum			
1	Setiap pegawai yang tidak taat aturan diberi sanksi hukum	6	24
2	Pemberian sanksi diberlakukan sama bagi setiap pegawai yang melanggar aturan	8	22
Ketegasan			
3	Pimpinan organisasi bersikap tegas kepada setiap pegawai yang melanggar peraturan	11	19
4	Pimpinan memiliki ketegasan dalam bekerja	13	17
Keadilan			
5	Pimpinan organisasi bersikap adil kepada setiap pegawai	11	19
6	Keadilan yang diberlakukan sesuai ketentuan yang berlaku	9	21

Sumber : Pra-Riset, 2025

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa dari ketiga indikator disiplin kerja yang digunakan dalam pra-riset, menunjukkan ketidaksetujuan yang lebih tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa sanksi hukum yang diberikan tidak membuat pegawai menjadi disiplin. Selain itu ketegasan pimpinan dan keadilan dinilai masih kurang oleh pegawai.

Tabel I.4
Pra-Riset Kepuasan Kerja

	Pernyataan	Ya	Tidak
Pekerjaan Sendiri			
1	Beban kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kemampuannya	7	23
2	Pemimpin mempunyai Kemampuan dalam memotivasi kinerja pegawai	13	17
Lingkungan Kerja			
3	Suhu udara yang terlalu dingin membuat pegawai nyaman dalam bekerja	10	20
4	Ruang kerja karyawan tenang dan bebas kebisingan dari dalam ruangan	14	16
Pengawas			
5	Pengawasan dilakukan sesuai dengan ketentuan	11	19
6	Pengawas memberikan petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan	9	21

Sumber : Pra-Riset, 2025

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa dari ketiga indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam pra-riset, menunjukkan ketidaksetujuan yang lebih tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai. Selain itu suhu ruangan yang dingin membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja, dan kurangnya petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan membuat pegawai sulit melaksanakan pekerjaannya.

Tabel I.5
Pra-Riset Kinerja

Pernyataan		Ya	Tidak
Kompetensi			
1	Kompetensi yang dimiliki sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan	11	19
2	Pegawai sudah ditempatkan di posisi kerja sesuai kompetensinya	7	23
Motif/Pendorong			
3	Pegawai didukung untuk mengembangkan diri agar lebih maju	14	16
4	Pegawai mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja	13	17
Alat dan Sarana			
5	Alat dan sarana yang dimiliki organisasi mendukung kinerja pegawai	8	22
6	Alat dan sarana yang tersedia sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya	12	18

Sumber : Pra-Riset, 2025

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa dari ketiga indikator kinerja yang digunakan dalam pra-riiset, menunjukkan ketidaksetujuan yang lebih tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada pegawai yang bekerja di luar kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Dibutuhkannya motivasi untuk pegawai agar memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan dapat mengembangkan diri agar lebih maju. Alat dan sarana juga dinilai masih kurang mendukung kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki meja yang rusak dan printer yang tidak diperbaiki, juga mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Yuliani (2023) dalam Penelitiannya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pramana (2023) dalam Penelitiannya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Muaroma & Indriati (2022) dalam Penelitiannya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivaldo & Ratnasari (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Alasan hasil penelitian Rivaldo & Ratnasari (2020) berbeda karena didasari beberapa aspek yaitu, perbedaan indikator yang digunakan, perbedaan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 46 responden. Teknik sampel jenuh pengambilan data dilakukan dengan kuesioner. analisis yang digunakan yaitu menggunakan analisis jalur. Metode pengujian data menggunakan software SPSS.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Dewi (2022) dalam Penelitiannya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pramana (2023) dalam Penelitiannya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Muaroma & Indriati (2022) dalam Penelitiannya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Aesah (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Alasan hasil penelitian Susanti & Aesah (2022) berbeda karena didasari beberapa aspek yaitu, perbedaan indikator yang digunakan, perbedaan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 53d responden. Teknik sampel jenuh engan pengambilan data dilakukan dengan kuesioner. analisis yang digunakan yaitu menggunakan regresi linier berganda. Metode pengujian data menggunakan software SPSS.

Pratiwi, dkk (2024) dalam penelitiannya menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pramana (2023) dalam

Penelitiannya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Margaret, dkk (2024) dalam penelitiannya menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasana & Helmi (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja. Alasan hasil penelitian Hasana & Helmi (2023) berbeda karena didasari beberapa aspek yaitu, perbedaan indikator yang digunakan, perbedaan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 35 responden. Teknik sampel jenuh pengambilan data dilakukan dengan kuesioner. analisis yang digunakan dalam penelitian ini SEM. Metode pengujian data menggunakan software SMART PLS.

Pratiwi, dkk (2024) dalam penelitiannya menunjukkan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pramana (2023) dalam Penelitiannya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Margaret, dkk (2024) dalam penelitiannya menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulen, dkk (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Alasan hasil penelitian Ulen, dkk (2023) berbeda karena didasari beberapa aspek yaitu, perbedaan indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu taat terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan, perilaku dalam bekerja dan taat terhadap norma, perbedaan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 33 responden. Teknik sampel jenuh dengan pengambilan data dilakukan dengan kuesioner. analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Metode pengujian data menggunakan software SPSS.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Lestari, dkk (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Fatimah & Ratnasari (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto & Septiani (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Alasan hasil penelitian Arianto & Septiani (2021) berbeda karena didasari beberapa aspek yaitu, perbedaan indikator yang digunakan, adanya perbedaan variabel, perbedaan sampel yang digunakan sebanyak 50. Teknik sampel jenuh pengambilan data dilakukan dengan kuesioner. analisis yang digunakan dalam penelitian ini statistic deskripif. Metode pengujian data menggunakan software SPSS dengan teknik analisis analisis jalur.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan. Kurangnya motivasi dari pimpinan kepada pegawai. Rendahnya motivasi pegawai tentunya akan memberikan dampak pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan. Rendahnya motivasi ditunjukkan dengan kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang sudah mencapai target, dan pekerjaan yang menumpuk karena deadline yang terlalu singkat. Disiplin yang rendah akan menyebabkan produktivitas pegawai yang rendah pula, sehingga akan sulit mencapai kinerja yang diharapkan. Hal ini masih terjadi pada pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan. Rendahnya disiplin ditandai dengan pegawai yang terlambat datang masuk kerja, dan masih didapatinya

pegawai yang pergi karena urusan pribadi di jam kerja. Serta tidak adanya sanksi atau hukuman bagi pegawai yang melanggar aturan.

Kinerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Dibutuhkan peningkatan kompetensi pegawai agar pegawai mampu dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kurangnya motif atau pendorong untuk pegawai untuk meningkatkan kinerja serta alat dan sarana yg digunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan banyak yang rusak mengakibatkan kinerja pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan belum maksimal.

Kepuasan kerja peneliti menemukan fenomena dimana, suhu ruangan yang terlalu dingin dan ruangan yang sempit menyebabkan pegawai tidak nyaman dalam bekerja. Selain itu, beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuannya, sehingga pekerjaan yang diberikan menjadi lebih lama dari yang diinginkan. Oleh karena itu dibutuhkan pengawas yang dapat memberi petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kepemimpinan di Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan ditemukan adanya fenomena dimana, kurangnya motivasi dari pimpinan kepada pegawai agar tujuan organisasi tercapai menyebabkan kinerja pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan belum maksimal. Selain itu pimpinan harus mempunyai kemampuan pengambilan keputusan atau mengambil tindakan yang tepat apabila terdapat kendala dalam mencapai tujuan. Dan dibutuhkan kemampuan mengendalikan bawahan agar para pegawai dapat mengikuti instruksi yang diberikan pimpinan.

Disiplin juga berpengaruh dalam kinerja pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan. Hadir terlambat, pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, dan pegawai yang pergi karena urusan pribadi di jam kerja serta tidak adanya hukuman kepada pegawai membuat kinerja menurun. Diperlukannya sanksi hukum bagi pegawai yang melanggar peraturan untuk memelihara disiplin pegawai dan ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Serta keadilan juga dibutuhkan karena dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan menyadari akan pentingnya sumber daya manusia untuk mencapai visi, dan misi organisasi. Terlihat dari meningkat atau menurunnya kinerja pegawai. Faktor kinerja merupakan masalah penting bagi organisasi. Kinerja yang bagus diperlukan dalam setiap kerjasama pegawai dalam mencapai tujuan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan sebuah organisasi adalah sesuatu yang sangat diinginkan oleh setiap organisasi. Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu (Kasmir, 2019:182).

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, dan berdasarkan pengalaman bekerja di Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan, penulis tertarik mengambil judul **Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka masalah penelitiannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan?
5. Apakah ada pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.
4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan dan dapat dipergunakan sebagai masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya terkait tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan oleh Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan dalam rangka meningkatkan Kinerja melalui Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Selain itu hasil penelitian ini juga bisa dijadikan sebagai tolak dan dapat memberikan dorongan dan rangsangan para pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga tujuan Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PT AJS Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA*, 302-315 Vol 1 (2).
- Arif, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Kramat Jati, Kota Administrasi Jakarta Timur). *Magister Manajemen Universitas Mercu Buana*.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Bintoro, & Daryanto. (2019). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Daerah Istimewa Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2020). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Group.
- Fahmi. (2018). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fatimah, N., & Ratnasari, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Diparanu Rucitra Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kearifan Lokal Indonesia*, 12-22 Vol 1 (1).
- Ghazali, I. (2017). *Structural Equation Modelling Alternatif*. Semarang: BP Diponegoro.
- Ghazali, I. (2019). *Structural Equation Modeling Alternatif Program IBM SPSS 23*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hasana, N., & Helmi, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT KAI Divisi Regional III Palembang. *Journal of Management & Business*, 329-343 Vol 6 (2).
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Khairunnisa. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin*.
- Lestari, A., Rusman, T., & Maydiantoro, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja PT. Federal Kedaton Bandar Lampung. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 19-3- Vol 3 (1).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Margaret, Y., Charli, C. O., Sari, S. N., Brilian, B. B., & Ahli, J. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT KAI Divre II Sumbar. *Jurnal Pustaka Aktiva*, 17-24 Vol 4 (1).
- Muaroma, G., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Evans Lestari KME. *UPY Business and Management Journal*, 1-6 Vol 1 (2).
- Pratiwi, A. A., Sari, M. W., & Pratiwi, N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT KAI Divre II Sumbar. *Jurnal Pendidikan Tembusai*, 12111-12121 Vol 8 (1).
- Rambe, A. R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Yapen. *Universitas Terbuka*.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia. *Jurnal Dimensi*, 505-515 Vol 9 (3).
- Septianingsih, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo. *UIN Raden Intan*.

- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALVABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 101-104 Vol 2 (2).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana.
- Syamriati, F. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Tridianti Palembang*.
- Trihandayani, Z. (2023). Development Model of Local Wisdom Songket Entering The Centralized of Based on of Employee Development Market. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 3(1), 114–120. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v3i1.1185>
- Trihandayani, Z., & Dzaky Fawwaz, A. (2024). Implementation of Intrinsic Factors of Human Resource Performance in Palembang Water Tourism. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(1), 155–160. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v4i1.2683>
- Trihandayani, Z., Yamaly, F., & Dzaky Fawwaz, A. (2023). Human Resource Development Model in Small and Medium Enterprises Kemplang Crackers in Palembang City. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 3(2), 322–329. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v3i2.1837>
- Ulung, A., Awaluddin, Achsanuddin, A., & Hasriwana. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 420-429 Vol 2 (1).
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wijayanto, S. H. (2015). *Metode Penelitian Menggunakan Structural equation Modeling dengan Lisrel 9*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.