

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KLINIK SOSA GRAHA MEDIKA

Ali amran hasibuan¹, robby dharma², yohan fitriadi³

aliamranhasibuan481@gmail.com Universitas Putra Indonesia “Yptk” Padang

Universitas Putra Indonesia “Yptk” Padang

Universitas Putra Indonesia “Yptk” Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 12 Februari 2025

Revisi 20 Maret 2025

Diterima 24 April 2025

Kata kunci:

Disiplin Kerja
Kompensasi
Kinerja Pegawai
Gaya Kepemimpinan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Pada Klinik Sosa Graha Medika. Penelitian ini adalah model *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu analisi SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah pegawai klinik sosa graha medika. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Gaya Kepemimpinan. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Gaya Kepemimpinan tidak memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Gaya Kepemimpinan memediasi Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Penulis yang sesuai:

Ali amran hasibuan

Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis

Universiti Putra Indonesia “YPTK” Padang

JL. Raya Lubuk Begalung Padang, Sumatera Barat, Indonesia

Email: aliamranhasibuan481@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi bagian yang sangat penting dalam perkembangan suatu perusahaan. Pada dasarnya, perusahaan dibentuk pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tidak dapat di sanggah, dalam era globalisasi ini terjadi persaingan yang begitu ketat sehingga dapat menimbulkan masalah, dimana masalah tersebut hanya manusia yang dapat menyelesaikannya. Berjalannya suatu perusahaan bukan karena adanya teknologi yang canggih, pendanaan operasi ataupun sarana yang telah disediakan tetapi karena adanya sumber daya manusia yang berperan untuk menggerakkan perusahaan guna untuk menyelesaikan masalah yang terjadi. menggunakan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu perekrutan, penyeleksian hingga mempertahankan sumber daya manusia.

Klinik Sosa Graha Medika Adalah adalah klinik yang menyelenggarakan pelayanan medik spesialistik atau pelayanan medik dasar dan spesialis. Klinik Graha Medika merupakan perusahaan

yang bergerak di bidang pelayanan jasa. Sumber daya manusia yang komprehensif dan profesional dibutuhkan untuk menggerakkan pelayanan di klinik sosa graha medika, sehingga dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Organisasi senantiasa perlu melakukan investasi dengan menggunakan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu perekrutan, penyeleksian hingga mempertahankan sumber daya manusia (Gwantari, 2022).

Klinik Sosa Graha Medika merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan medis. Didirikan untuk memberikan bantuan layanan medis yang lebih baik bagi individu dan perusahaan khususnya di Sosa dan berdedikasi untuk memberi layanan medis 24 jam setiap harinya. Layanan yang diberikan bermacam-macam dimulai dari konsultasi dokter, telekonsultasi dokter, hingga perawatan di dalam klinik, dan layanan laboratorium.

Sama halnya dengan sistem kesehatan di Indonesia telah mengalami perkembangan yang pesat diberbagai bidangnya. Salah satunya adalah sistem cara bayar pasien kepada penyedia pelayanan kesehatan pemerintah maupun swasta. Hal ini mengharuskan pemimpin instansi kesehatan untuk mengembangkan instansinya sesuai dengan perkembangan yang semakin pesat ini. Perkembangan ini harus didasari dengan niat untuk memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat sesuai dengan kebutuhannya.

Disisi lain pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2014 tentang Jaminan Kesehatan menyatakan bahwa untuk penduduk Indonesia akan diwajibkan memiliki asuransi kesehatan. Kewajiban ini tentunya akan berpengaruh besar pada instansi kesehatan di Indonesia termasuk juga Sosa. Oleh karena itu, pihak penyedia jasa kesehatan harus mampu memberikan pelayanan yang bermutu sehingga kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan dapat terpenuhi dengan maksimal. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pemenuhan pelayanan kesehatan yang maksimal adalah petugas medis dalam instansi kesehatan tersebut. Dalam hal ini, petugas medis harus mendapatkan hak, berupa kompensasi, yang sesuai sehingga dapat menjalankan kewajibannya dengan baik. Pemberian kompensasi pada petugas medis sebenarnya sudah diatur oleh pemerintah Indonesia pada Peraturan Menteri Kesehatan No. 19 Tahun 2014 tentang Penggunaan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional untuk Jasa Pelayanan Kesehatan dan Dukungan Biaya Operasional Pada fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah Daerah dinyatakan bahwa terdapat tambahan alokasi dana untuk instansi pemerintah dalam mengelola kesehatan masyarakat melalui Jaminan Kesehatan Nasional atau BPJS. Jaminan ini seharusnya membuat tenaga medis lebih semangat untuk meningkatkan kualitas dan kinerja instansi.

Berbeda dengan instansi kesehatan dengan kepemilikan swasta dimana pengaturan keuangannya diatur sendiri sesuai dengan kebijakan pemilik, petugas medis menerima kompensasi sesuai dengan aturan atau kebijakan tersebut. Hal inilah yang menimbulkan beberapa kecenderungan antara petugas medis di instansi swasta jika kompensasi yang didapat tidak sama dengan yang didapat oleh petugas medis pada instansi pemerintah. Oleh karena itu penelitian ini diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan ini sehingga selain dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, instansi kesehatan swasta juga dapat memberikan kompensasi yang layak bagi tenaga medisnya.

Keberhasilan suatu klinik tak lepas dari tingkat kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan bagian yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan jika ingin mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Tingkat kinerja yang tinggi sangat menguntungkan bagi rumah sakit maupun pegawai. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dari beberapa faktor. Maka, diperlukannya perhatian dan pengawasan dari pimpinan agar dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai. Upaya yang dapat dilakukan klinik untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Berdasarkan definisi diatas diketahui bahwa kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia. Adapun data laporan kinerja pegawai dari 30 orang pegawai klinik sosa graha medika tahun 2024 adalah pada tabel berikut:

Tabel Kinerja 1.1
Rata-rata kinerja Tahun 2024 Klinik Sosa Graha Medika

Indikator Penilaian Kinerja	Target	Realisasi				Capaian (%)			
		TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
Disiplin	100%	91%	83%	86%	85%	91	83	86	85
Pengetahuan	100%	87%	80%	84%	81%	87	80	84	81
Kecerdasan	100%	85%	79%	83%	82%	85	79	83	82
Kerjasama	100%	85%	80%	82%	83%	85	80	82	83
Kejujuran	100%	85%	80%	82%	83%	85	80	82	83
T. Jawab	100%	85%	79%	83%	82%	85	79	83	82
Melaksanakan Mutu	100%	85%	80%	82%	79%	85	80	82	79
Kinerja	100%	86%	79%	82%	79%	86	79	82	79
Jumlah	-	-	-	-	-	689	640	664	654
Rata-rata	-	-	-	-	-	86%	80%	83%	82%

Sumber. Manajer Klinik Sosa Graha Medika Data TW (Triwulan) Tahun 2024

Dari tabel rata-rata kinerja diatas dapat dilihat bahwa target kinerja yang maksimal yaitu dengan mencapai 100% setiap indikatornya, indikator penilaian kinerja di klinik sosa graha medika berjumlah 8 indikator yaitu 1. Disiplin/Kehadiran, 2. Pengetahuan Pekerjaan & Keahlian, 3. Kecerdasan, Kualitas, dan Produktivitas, 4. Kerjasama, 5. Kejujuran, Ketulusan, Keikhlasan, 6. Tanggung Jawab atas Tugas, 7. Melaksanakan Mutu Pelayanan, 8. Kinerja Pelayanan. Dari tabel di atas indikator disiplin kerja pada TW1 memiliki nilai rata-rata 91%, yaitu di peroleh dari nilai rata-rata seluruh pegawai dalam indikator disiplin, indikator pengetahuan pada TW1 memiliki nilai rata-rata 87%, yaitu di peroleh dari nilai rata-rata seluruh pegawai dalam indikator pengetahuan, indikator Kecerdasan pada TW1 memiliki nilai rata-rata 85%, yaitu di peroleh dari nilai rata-rata seluruh pegawai dalam indikator Kecerdasan, indikator Kerjasama pada TW1 memiliki nilai rata-rata 85%, yaitu di peroleh dari nilai rata-rata seluruh pegawai dalam indikator Kerjasama, indikator Kejujuran pada TW1 memiliki nilai rata-rata 85%, yaitu di peroleh dari nilai rata-rata seluruh pegawai dalam indikator Kejujuran tersebut, indikator T. Jawab pada TW1 memiliki nilai rata-rata 85%, yaitu di peroleh dari nilai rata-rata seluruh pegawai dalam indikator tanggung Jawab, indikator melaksanakan Mutu pada TW1 memiliki nilai rata-rata 85%, yaitu di peroleh dari nilai rata-rata seluruh pegawai dalam indikator Melaksanakan Mutu, indikator kinerja pada TW1 memiliki nilai rata-rata 86%, yaitu di peroleh dari nilai rata-rata seluruh pegawai dalam indikator kinerja.

Data diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi dari triwulan 1-triwulan 4, pada triwulan 1 kinerja karyawan di klinik sosa graha medika memiliki nilai rata-rata sebesar 86%, yaitu di peroleh dari nilai rata-rata seluruh indikator pada TW1. Pada triwulan 2 kinerja karyawan mengalami penurunan dengan nilai rata-rata sebesar 80%, yaitu di peroleh dari nilai rata-rata dari seluruh indikator pada TW2, pada triwulan 3 mengalami peningkatan dengan nilai rata-rata yaitu sebesar 83%, yaitu di peroleh dari nilai rata-rata dari seluruh indikator pada TW3, tetapi pada triwulan 4 kembali mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 82%, yaitu di peroleh dari nilai rata-rata dari semua indikator. Terjadinya fluktuasi terhadap kinerja pegawai ini mungkin disebabkan oleh faktor locus of control, efikasi diri dan keterikatan karyawan.

Upaya yang dapat dilakukan klinik untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024),

mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Kemudian menurut Nasution (2022), disiplin kerja merupakan satu jalan yang ditempuh oleh organisasi. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan sebagai variable intervening pada klinik sosa graha medika. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam perbaikan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di klinik sosa graha medika serta meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu klinik tak lepas dari tingkat kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan bagian yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan jika ingin mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Tingkat kinerja yang tinggi sangat menguntungkan bagi rumah sakit maupun pegawai. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dari beberapa faktor. Maka, diperlukannya perhatian dan pengawasan dari pimpinan agar dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai (Murtiningsih & Sudarmadi, 2023).

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tugas seseorang dalam bekerja. Pencapaian tersebut harus sesuai dengan kriteria kerja yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pencapaian setiap individu berbeda tergantung kepada kemampuan masing-masing individu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pegawai dalam mengemban pekerjaannya (Lestari & Afifah, 2020). Berdasarkan definisi diatas diketahui bahwa kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diemban oleh perusahaan kepadanya.

Menurut Sukiyah et al., (2021) disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkannya dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Menurut (Saputra et al., 2023) mengemukakan bahwa disiplin ialah suatu bentuk pengendalian diri seorang pegawai ataupun karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta berusaha memperlihatkan kegigihan dalam tim di sebuah organisasi. Tindakan disiplin bisa dipakainya suatu organisasi dalam rangka pemberian sanksi terhadap pelanggaran atas peraturan yang berlaku. Disiplin kerja ialah suatu sikap dari seseorang ataupun kelompok yang taat dan patuh terhadap aturan-aturan ataupun tata tertib berlaku, dalam

menjalankan tugas ataupun kewajibannya pada organisasi ataupun perusahaan guna mencapai tujuan organisasi ataupun Perusahaan.

Kompensasi

(Chen et al., 2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga atau pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Karir et al., 2021) kompensasi karyawan (employee compensation) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung atau direct financial payments (upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung atau indirect financial payments (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja). Berdasarkan teori-teori dari masing – masing pendapat ahli, bahwa dapat disimpulkan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi, selain itu kompensasi memiliki komponen direct financial maupun indirect financial, direct financial berupa upah, gaji, insentif dan bonus dan indirect Tunjangan, asuransi dll.

Kompensasi sangat bernilai dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan, sehingga perusahaan harus membayar tepat waktu dan memberikan tunjangan-tunjangan untuk dapat menciptakan hasil yang diinginkan (Kepemimpinan et al., 2024) Cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Secara umum kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung (Nurhasanah, 2022).

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.

(Mitang & Kiha, 2019) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Gaya Kepemimpinan menjadi sangat penting dalam membangun disiplin kerja pada karyawan di karenakan pemimpin adalah garda terdepan dalam mengurus atau menindaklanjuti karyawan sebagai tanggung jawab dan tugas dari setiap para pemimpin dan kepemimpinan. Perusahaan harus dengan teliti menyeleksi dan memilih pimpinan yang sesuai dengan standar dan SOP perusahaan. Pemimpin mengeluarkan perintah atau arahan kepada rekan-rekannya berdasarkan siapa yang paling cocok untuk melakukan pekerjaan yang diawasinya. Oleh karena itu, menjadi faktor dalam hubungan antara pemimpin dan bawahan. Kepemimpinan yang rendah mempengaruhi kepuasan dan kinerja, sedangkan mengikuti gaya dasar menyebabkan penurunan kepuasan kerja dan kinerja sumber daya manusia (Kepemimpinan et al., 2024).

(Kamil Hafidzi et al., 2023) menyebutkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pemimpin mereka. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama didalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

TINJAUAN LITERATUR

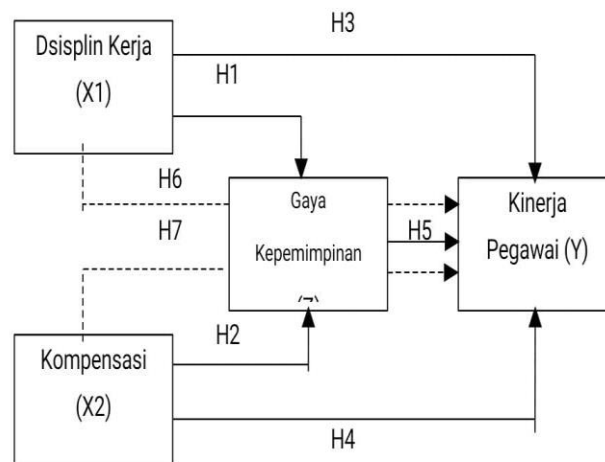
Menurut (Satriyo, 2019) kinerja karyawan adalah salah satu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Sedangkan (Mathis dan Jackson, 2010) menyebutkan ada enam kriteria untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektivitas, (5) Kehadiran, (6) Kemampuan bekerjasama

Menurut (Pertiwi & A.A.N Oka Suryadinata Gorda, 2019) Disiplin adalah penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan.

Menurut (Azhira Dwi Oktavianis, 2024) Kompensasi merupakan beberpa faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih bekerja di sebuah organisasi dari pada yang lain. Para pemberi kerja harus agak kompetatif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Kompensasi karyawan (employee compensation) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka.

Menurut (Mitang & Kiha, 2019), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi serta menjadi faktor terpenting dalam penentu suatu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Kepemimpinan terkadang juga dipandang sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan sangatlah bervariasi, hal itu sangat tergantung pada kepribadian orang itu, bagaimana cara memimpin dan yang perlu diterapkan dalam masa kepemimpinan yang tepat untuk menghadapi situasi tertentu.

KERANGKA PIKIR



Gambar 1.1
Kerangka Pikir

HIPOTESIS

- H1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan pada klinik sosa graha medika.
- H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan pada klinik sosa graha medika.
- H3 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada klinik sosa graha medika.
- H4 : Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah klinik sosa graha medika.

H5 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada klinik sosa graha medika.

H6 : Diduga Disiplin Kerja di intervening oleh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada klinik sosa graha medika..

H7 : Diduga Kompensasi di intervening oleh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai klinik sosa graha medika.

METODE

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian yang bersifat deskriptif dan kuantitatif. Menurut (Umar, 2020) deskriptif bertujuan mendefenisikan atau mendeskripsikan suatu variabel yang diteliti yaitu tentang Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, terhadap kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening pada klinik sosa graha medika.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Irwanto & Riyadi, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai klinik sosa graha medika yaitu 30 pegawai.

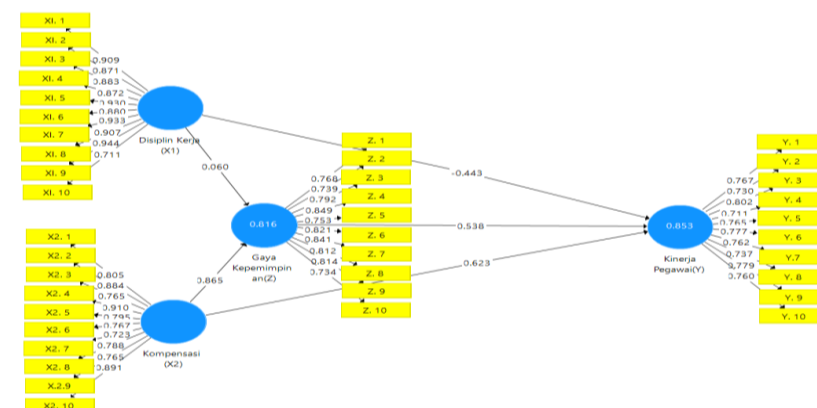
Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap mampu menggambarkan populasi (Irwanto & Riyadi, 2023). Pengumpulan data diawali dengan penentuan jumlah sampel yang akan di teliti yaitu Karyawan klinik sosa graha medika berjumlah 30 responden. Penentuan sampel menggunakan teknik yang termasuk dalam non probability sampling yaitu sampel jenuh atau sensus untuk pegawai di sosa graha medika. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model

Penilaian *outer* model bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer* model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer* model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *Convergent Validity* di atas 0,7.



Gambar 1
Outer Loading

Pada gambar 4.1 terdapat nilai Pernyataan diatas dari 0,7 sehingga semua pernyataan dinyatakan valid.

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,5. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 4.14:

Tabel 1.2
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kinerja Pegawai (X1)	0,785
Kompensasi (X2)	0,629
Kinerja Pegawai (Y)	0,577
Gaya Kepemimpinan (Z)	0,659

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 1.3:

Tabel 1.3
Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,969	0,973	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,934	0,944	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,918	0,932	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (Z)	0,942	0,950	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 1.3 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 1.3

Tabel 1.4
Evaluasi Nilai R Square

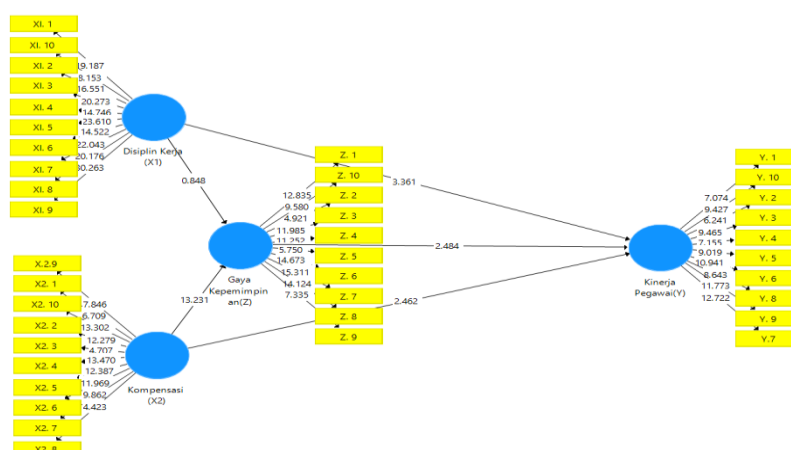
Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,816	0,802
Gaya Kepemimpinan (Z)	0,853	0,836

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Pada table 1.4 terlihat nilai R^2 konstruk Gaya Kepemimpinan sebesar 0,853 atau sebesar 85,3% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Disiplin Kerja dan Kompensasi. Sisanya sebesar 14,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R^2 untuk konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,816 atau sebesar 81,6% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 18,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 1.3
Structural/Inner Model

PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan yaitu 0,060 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,432 besar dari alpha 5% yaitu $0,432 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,786 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,786 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_1 ditolak. Disiplin kerja berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan, semakin baik disiplin kerja mempengaruhi gaya kepemimpinan maka akan semakin baik gaya kepemimpinan dalam perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan pada Klinik Sosa Graha Medika. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini **ditolak**.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Gaya Kepemimpinan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Gaya Kepemimpinan yaitu 0,865 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompensasi terhadap Gaya Kepemimpinan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 12,833 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $12,833 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Kompensasi berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan, semakin baik kompensasi mempengaruhi gaya kepemimpinan maka akan semakin baik gaya kepemimpinan dalam perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan pada Jasa Klinik Sosa Graha Medika. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini **diterima**.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu -0,443 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,259 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $3,259 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin baik disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai dalam perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini **diterima**.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu -0,623 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,010 besar dari alpha 5% yaitu $0,010 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 2,593 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,593 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin baik kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai dalam perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Klinik Sosa Graha Medika. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini **diterima**.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,538 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,010 kecil dari alpha 5% yaitu $0,010 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,573 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,573 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin baik gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai dalam perusahaan. Maka dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Klinik Sosa Graha Medika. Hipotesis H_5 dalam penelitian ini **diterima**.

6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Gaya Kepemimpinan sebagai variable intervening.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Gaya Kepemimpinan yaitu 0,032 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Gaya Kepemimpinan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,531 besar dari alpha 5%

yaitu $0,531 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,625 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,625 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan, semakin baik disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan maka akan semakin baik kinerja pegawai dalam perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Gaya Kepemimpinan pada Klinik Sosa Graha Medika, Hipotesis H_6 dalam penelitian ini **ditolak atau tidak memediasi**.

7. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Gaya Kepemimpinan sebagai variable intervening.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Gaya Kepemimpinan yaitu 0,465 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Gaya Kepemimpinan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,010 kecil dari alpha 5% yaitu 0,010 < 0,05 yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,596 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,596 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan, semakin baik kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai melalui gaya maka akan semakin baik kinerja pegawai dalam perusahaan. Maka dapat disimpulkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Gaya Kepemimpinan pada Klinik Sosa Graha Medika. Hipotesis H_7 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Persepsi Disiplin Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan pada Klinik Sosa Graha Medika..
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Gaya Kepemimpinan pada Klinik Sosa Graha Medika.
3. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Klinik Sosa Graha Medika.
4. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Klinik Sosa Graha Medika.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Klinik Sosa Graha Medika.
6. Gaya Kepemimpinan terhadap tidak memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Klinik Sosa Graha Medika.
7. Gaya Kepemimpinan memediasi Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas agar penelitian lebih fokus dan terarah sehingga tujuan penelitian akan tercapai, maka peneliti perlu membatasi masalah dalam penelitian ini dengan Disiplin Kerja dan Kompensasi (X) sebagai variabel independent, dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependent, serta Gaya Kepemimpinan (Z) sebagai variabel intervening pada Klinik Sosa Graha Medika.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhira Dwi Oktavianis. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3), 200–223. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.4060>

- Chen, X. X. X. X., Tsai, M. Y., Wolynes, P. G., da Rosa, G., Grille, L., Calzada, V., Ahmad, K., Arcon, J. P., Battistini, F., Bayarri, G., Bishop, T., Carloni, P., Cheatham, T. E., Collepardo-Guevara, R., Czub, J., Espinosa, J. R., Galindo-Murillo, R., Harris, S. A., Hospital, A., ... Crothers, D. M. (2018). No
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Gwantari, N. M. D. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Utama Kenak Medika Ubud, Kabupaten Gianyar. *Politeknik Negeri Bali*.
- Irwanto, D., & Riyadi, S. (2023). Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada. *Soetomo Business Review*, 4, 6104.
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Karir, P., Loyalitas, T., & Pt, K. (2021). Model Hubungan Kerja , *Kompensasi Dan*. 1(1), 36–45.
- Kepemimpinan, P. G., Cv, D. I., & Putra, Y. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di cv. yudi putra medan*. 4(5), 1819–1832.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Mitang, B. B., & Kiha, E. K. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Utara). *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1(02), 41–60. <https://doi.org/10.32938/jie.v1i02.193>
- Murtiningsih, T., & Sudarmadi, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Santana Bakery Purwodadi. *Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 14(1), 32–47. <https://doi.org/10.36600/rma.v14i1.331>
- Nurhasanah, Z. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/66416>
- Pertiwi, I., & A.A.N Oka Suryadinata Gorda. (2019). Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja Motivasi dan Kinerja Pegawai Indah Pertiwi (1) A.A.N Oka Suryadinata Gorda (2). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(3), 135–150.
- Purwanti, A. A. (2019). Pengaruh Life Style, Kualitas Produk Dan Store Image Terhadap Keputusan Pembelian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Saputra, R. A., Wolor, C. W., & Sariwulan, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT X. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 104–114.
- Satriyo, R. B. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Genindo Prima Sakti Cabang Serang Banten Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mozaik*, 11(1), 1–11.