

## **Kepuasan kerja sebagai mediasi efek *locus of control* terhadap kedisiplinan karyawan**

**Eka Kurniawati<sup>1\*</sup>, Endi Sarwoko<sup>2</sup>, Endah Andayani<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Magister Manajemen, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang, Indonesia

### **Abstract**

The aim of the study was to investigate the effect of locus of control on employee discipline and the role of job satisfaction in mediating the relationship of locus of control on employee discipline. This study uses a quantitative approach, the research was conducted at YPI Miftahul Huda Papar, Kediri Regency, data was collected using a questionnaire filled out by all employees. Locus of control is measured by the ability, interest, effort, fate, and influence of others. Job satisfaction is measured by using 2 factors motivation, the last work discipline includes goals, justice, inherent supervision, sanctions and punishments. Data were analyzed for hypothesis testing using Path Analysis. The results of the analysis reveal that locus of control and job satisfaction have an effect on employee discipline. Another finding is that job satisfaction plays a role in mediating the influence of locus of control on work discipline. Suggestions for further research is to develop this research in a different place and examine the consequences of work discipline.

Keywords: locus of control, work satisfaction, discipline

### **Abstrak**

Tujuan penelitian untuk menginvestigasi efek dari *locus of control* terhadap disiplin karyawan dan peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan *locus of control* pada disiplin karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian dilakukan di YPI Miftahul Huda Papar Kabupaten Kediri, data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang diisi oleh seluruh karyawan. *Locus of control* diukur dari kemampuan, minat, usaha, nasib, dan pengaruh orang lain. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan motivasi 2 faktor, terakhir disiplin kerja mencakup tujuan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi dan hukuman. Data dianalisis untuk pengujian hipotesis menggunakan *Path Analysis*. Hasil analisis mengungkapkan bahwa *locus of control* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin karyawan. Temuan lain bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediasi pengaruh *locus of control* terhadap disiplin kerja. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah mengembangkan penelitian ini di tempat yang berbeda serta menguji konsekuensi dari disiplin kerja.

Kata kunci: *locus of control*, kepuasan kerja, disiplin kerja

Permalink/DOI : <https://doi.org/10.21067/jem.v17i3.5735>

How to cite : Kurniawati, E., Sarwoko, E., & Andayani, E. (2017). Kepuasan kerja sebagai mediasi efek locus of control terhadap kedisiplinan karyawan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 17(3), 287–295.

Article info : Received: July 2021; Revised: Sept 2021; Accepted: Oct 2021

\*Corresponding Author:  
Universitas PGRI Kanjuruhan Malang  
Jalan S. Supriadi No. 48 Malang 65148, Jawa Timur, Indonesia  
Email: [kurniawatic04@gmail.com](mailto:kurniawatic04@gmail.com)

ISSN 0216-373X (print)  
ISSN 2502-4578 (online)



## Pendahuluan

Pada era revolusi industri 4.0 saat ini disadari telah membawa perubahan yang besar dimana kini setiap organisasi dituntut untuk dapat memberikan inovasi dan melakukan persaingan yang lebih kompetitif demi terciptanya tujuan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menghadapi persaingan yang sangat kompetitif, diperlukan sumber daya organisasi yang kompeten untuk bisa meningkatkan mutu dan kualitas bisnis. Selain sumber daya teknologi, sumber daya manusia memiliki kedudukan penting dan strategis bagi instansi dalam menjalankan kegiatan operasional. Dimana karyawan sebagai *asset* utama penggerak kegiatan harus mampu memberikan kontribusi demi tercapainya kelangsungan dan kemajuan organisasi.

Saat ini tak sedikit organisasi yang kurang memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawannya. Akibat atas tindakan tersebut banyak karyawan yang merasa kurang puas atas apa yang mereka terima dari organisasi, sehingga hal tersebut akan berdampak pada menurunnya tingkat kedisiplinan mereka bekerja dalam suatu organisasi. Dengan demikian, dalam menjalankan bisnis organisasi dirasa perlu memberikan imbal balik atas kontribusi yang diberikan karyawan dalam melaksanakan tugas demi terwujudnya tujuan yang diharapkan. Sehingga kepuasan kerja karyawan dapat diciptakan dengan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi dan kedisiplinan karyawan meningkat. Disiplin kerja mencerminkan sikap seseorang untuk mentaati peraturan yang berlaku (Rivai, 2013), disiplin juga diartikan sebagai kesediaan seseorang dengan sadar menaati setiap peraturan dan norma-norma yang berlaku. Sikap disiplin kerja akan memberikan suasana keteraturan dan ketertiban di dalam bekerja (M. Hasibuan, 2014). Prasetyo *et al.* (2021) menyatakan bahwa sangat sulit bagi perusahaan untuk mencapai kinerja optimal tanpa kedisiplinan

karyawan yang baik. Disiplin menjadi fungsi operasional penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, jika disiplin pegawai semakin baik akan berkonsekuensi pada prestasi kerja.

Para peneliti selama ini lebih mencurahkan penelitian untuk melihat dampak dari disiplin, di antaranya efek disiplin kerja pada kinerja karyawan (Alfiyah, 2019; Hersona & Sidharta, 2017; Listiani & Mardiana, 2020; Prasetyo *et al.*, 2021; Sari *et al.*, 2015; Satedjo, 2017; Thaief & Baharuddin, 2015), komitmen organisasi (Mangkunegara & Octorend, 2015), produktivitas kerja (Pawirosumarto *et al.*, 2017), maupun tercapainya efektivitas kerja (Wasis, 2021). Masih terbatas penelitian yang mengeksplorasi faktor-faktor apa yang mempengaruhi disiplin kerja, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Adanya keterkaitan antara *locus of control*, kepuasan kerja, dan disiplin kerja, oleh karena itu untuk mengisi *research gap* yang ada maka penelitian dilakukan untuk menginvestigasi peran kompensasi dan *locus of control* pada disiplin kerja, selain itu untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan *locus of control* pada disiplin kerja.

### **Locus of Control dan Kedisiplinan**

Salah satu faktor yang mendorong disiplin kerja adalah *locus of control* (Salim *et al.*, 2020), karena dengan *locus of control* seseorang akan bertindak dan dapat mengendalikan diri serta menjaga diri pada hal-hal positif (Ahlin & Lobo, 2015). Disiplin kerja merupakan sesuatu yang bersifat positif, melalui *locus of control* seseorang akan memiliki orientasi untuk menjaga perilaku positif tersebut.

Istilah *locus of control* dapat dianggap sebagai kombinasi dari nilai-nilai seseorang, kepercayaan, pengalaman masa lalu, dan pengaruh budaya kehidupan dan perilaku seseorang (Gangai *et al.*, 2016). Retnoningsih *et al.* (2016) menyatakan *locus of control* akan menunjukkan bagaimana

seseorang memandang keterkaitan antara perbuatan yang dilakukan dengan hasil atau akibatnya. Oleh karena itu *locus of control* disebut juga sebagai pusat kendali dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Penelitian Hasibuan dan Al Musadieq (2017) dan Rosyadi et al. (2018) mengungkapkan bahwa *locus of control* akan berhubungan dengan disiplin kerja.

H1: *Locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan

### **Locus of Control dan Kepuasan Kerja**

Tingkat *locus of control* dicerminkan karyawan memiliki kontrol atas pekerjaan dan lingkungannya melalui tindakan mereka sendiri. *Locus of control* merupakan variabel penting dalam mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan di berbagai sektor (Gangai et al., 2016). Kepuasan kerja karyawan dapat dicapai salah satu melalui *locus of control*, sebagaimana hasil penelitian Akkaya dan Akyol (2016); Amalini et al. (2016); Candra (2019); Safitri dan Rizal (2020) yang mengungkapkan *locus of control* menjadi faktor penentu dari kepuasan kerja karyawan. Penelitian sebelumnya dari Vijayashree dan Jagdishchandra (2011) juga mengungkapkan bahwa internal maupun eksternal *locus of control* akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

H2: *Locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

### **Kepuasan kerja dan Kedisiplinan**

Selain *locus of control*, disiplin kerja juga ditentukan dari bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan (Ilahi et al., 2017; Manik, 2017). Penelitian Setiawan dan Mardalis (2017), Priyandi et al. (2020), dan Munawaroh et al. (2020) juga mendukung penelitian sebelumnya bahwa individu yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya mampu meningkatkan kedisiplinan mereka dalam bekerja. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja merasa apa yang diperlukan dari pekerjaan sudah terpenuhi, dan sebagai

timbal baliknya, mereka akan semangat dan giat dalam bekerja, sebagai yang menerminkan kedisiplinan mereka.

Sementara kepuasan kerja itu sendiri akan didukung oleh *locus of control* (Amalini et al., 2016), seseorang akan bisa mencapai kepuasan kerja apabila selalu menjaga diri dari hal-hal positif, atau memiliki *locus of control*.

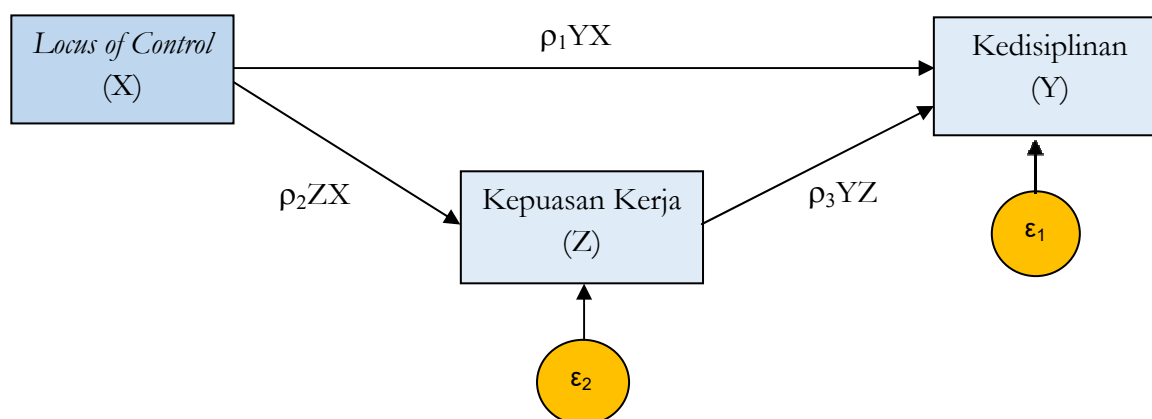
H3: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan

H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kedisiplinan karyawan

### **Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan menggunakan angket (*questionnaire*), yang telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Penelitian dilakukan di YPI Miftahul Huda Papar Kabupaten Kediri dengan 45 karyawan sebagai sampel penelitian. Variabel *locus of control* dalam penelitian ini adalah kemampuan, minat, usaha, nasib, dan pengaruh orang lain. Variabel kepuasan kerja menggunakan indikator kepuasan pada pekerjaan, fasilitas, supervisi, dan rekan kerja. Selanjutnya untuk variabel kedisiplinan menggunakan indikator keadilan, pengawasan melekat, dan sanksi/hukuman. Analisis data menggunakan *Path Analysis*, untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel *locus of control* terhadap kedisiplinan, dan kepuasan kerja sebagai mediasi. Langkah-langkah *Path Analysis*:

1. Menyusun model jalur hubungan antar variabel (gambar 1)
2. Menyusun persamaan jalur:  
Model 1  $Y = \rho_1 YX + \rho_3 YZ + \epsilon_1$   
Model 2  $Z = \rho_2 ZX + \epsilon_2$
3. Menghitung koefisien jalur dan pengujian asumsi
4. Interpretasi dan uji hipotesis



Gambar 1. Model hubungan kausal X, Y dan Z

### Hasil

Penelitian bertujuan menganalisis efek langsung *locus of control* terhadap kedisiplinan (model 1), dan menguji peran mediasi dari kepuasan kerja (model 2). Hasil analisis data model 1 dan model 2 disajikan pada tabel 1 dan tabel 2.

Hasil analisis pada tabel 1 diperoleh nilai F 23,593 dan signifikan dimana nilai sig. 0,000 < 0,05 (Sarwoko, 2018), artinya model dapat menjelaskan perubahan *locus of control* dan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan. Kemampuan model dalam menjelaskan perubahan kedisiplinan ditunjukkan dari nilai R square 0.438 atau 43,8%. Angka tersebut menunjukkan *locus of control* dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 43,8% terhadap perubahan kedisiplinan, sedangkan sisanya 56,2% dijelaskan faktor lain di luar

penelitian.

Efek langsung *locus of control* terhadap kedisiplinan diperoleh nilai koefisien jalur 0,274 dengan nilai signifikan 0,032 < 0,05, memiliki makna *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan, jadi H1 diterima. Efek kepuasan kerja terhadap kedisiplinan diperoleh nilai koefisien jalur 0,388 dengan nilai signifikan 0,025 < 0,05, memiliki makna kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan, jadi H3 diterima .

Efek *locus of control* terhadap kepuasan kerja (tabel 2) diperoleh nilai koefisien jalur 0,233 dengan nilai signifikan 0,032 < 0,05, memiliki makna bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, jadi H2 diterima .

Berdasarkan hasil analisis pada gambar 2 dapat diketahui bahwa kedisiplinan akan ditentukan oleh *locus of control* maupun

Tabel 1. Analisis Jalur (*Path Analysis*) – Model 1

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Sig	Keterangan
<i>Locus of Control</i> (X)	0,274	0,032	Signifikan
Kepuasan Kerja (Z)	0,388	0,025	Signifikan
Variabel terikat	Kedisiplinan (Y)		
Adjusted R Square	0,438		
F dan sig.	23,593 (0,000)		

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 2. Analisis Jalur (*Path Analysis*) – Model 2

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Sig	Keterangan
<i>Locus of Control</i> (X)	0,233	0,032	Signifikan
Variabel terikat	Kepuasan Kerja (Z)		

Sumber: Data diolah, 2021

kepuasan kerja karyawan, sementara kepuasan kerja akan ditentukan oleh *locus of control*. Karena efek langsung dan tidak langsung semuanya signifikan, maka kepuasan kerja memiliki peran mediasi parsial, atau kepuasan kerja memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kedisiplinan .

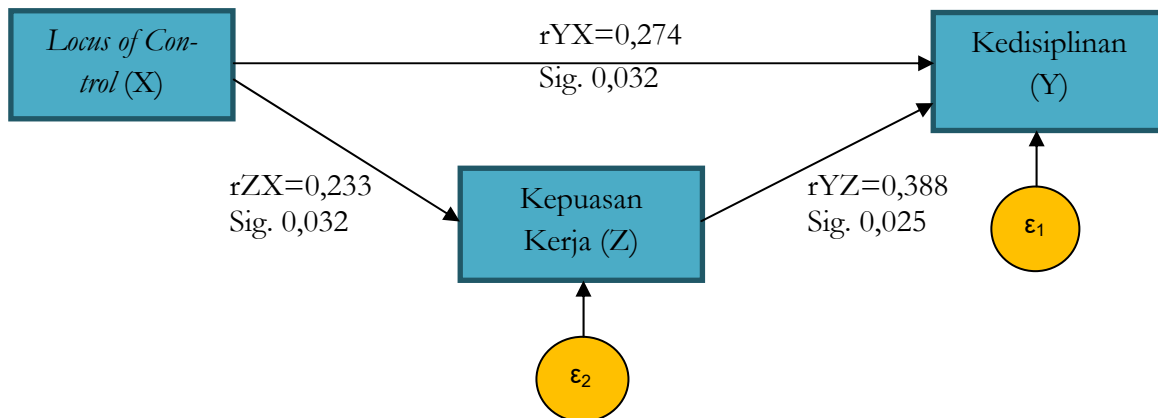
*Locus of control* secara langsung akan mempengaruhi kedisiplinan, namun *locus of control* juga memiliki efek tidak langsung melalui kepuasan, dimana *locus of control* akan meningkatkan kepuasan kerja, dan dampaknya kepuasan kerja akan

meningkatkan kedisiplinan. Jika dibandingkan koefisien jalur efek langsung ternyata lebih besar dibanding efek tidak langsung.

### Pembahasan

#### Efek Langsung *Locus of Control* terhadap Kedisiplinan Karyawan

Karyawan pada lembaga pendidikan YPI Miftahul Huda Papar Kabupaten Kediri telah memiliki *internal locus of control* yang cukup tinggi baik karyawan pada jenjang PAUD, RA, MI, dan MADIN. Hal



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

Tabel 3. Efek Langsung dan Tidak Langsung

<i>Path</i>	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung
<i>Locus of Control</i> → Kedisiplinan	0,274	
<i>Locus of Control</i> → Kepuasan	0,233	
Kepuasan → Kedisiplinan	0,388	
<i>Locus of Control</i> → Kepuasan → Kedisiplinan		$0,233 \times 0,388 = 0,090$

Sumber: Data diolah, 2021

ini terutama pada jenjang ini 97% karyawan masuk dalam usia produktif. Sedangkan untuk tingkat MTs *internal locus of control* tergolong rendah. Hal ini disebabkan hampir 65% karyawan memasuki usia lebih dari 50 tahun. Meskipun demikian, setiap karyawan ditiap jenjang pendidikan sama-sama dituntut untuk bisa berinisiatif dan bekerja sesuai kemampuan mereka secara maksimal dan profesional baik secara mandiri maupun bersama tim serta mampu melaksanakan tugas dan mencintai pekerjaan mereka. Sehingga, secara langsung adanya *locus of control* dapat menciptakan kedisiplinan karyawan dalam organisasi. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu dari Hasibuan dan Al Musadieg (2017) dan Rosyadi *et al.* (2018) membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan.

*Locus of control* merupakan nilai-nilai seseorang, kepercayaan, pengalaman masa lalu, dan pengaruh budaya kehidupan dan perilaku seseorang (Gangai *et al.*, 2016), yang mengarahkan bagaimana seseorang memahami adanya hubungan antara perbuatan dengan konsekuensinya (Retnoningsih *et al.*, 2016). Karyawan yang dengan *locus of control* yang tinggi sehingga memahami betul konsekuensi dari ketidakdisiplinan, baik pada hasil kerja maupun pencapaian tujuan perusahaan, dengan kata lain *locus of control* akan mendorong terwujudnya kedisiplinan kerja karyawan.

### **Efek *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa *locus of control* juga akan mendukung tercapainya kepuasan kerja karyawan. Hal ini mencerminkan bahwa seseorang akan bisa mencapai kepuasan kerja apabila selalu menjaga diri dari hal-hal positif, atau memiliki *locus of control*. Semakin tinggi *locus of control* karyawan akan merasa bahwa dirinyalah pemegang peran penting dalam mengendalikan setiap pekerjaannya. Pada lembaga pendidikan YPI Miftahul Huda Papar Kabupaten Kediri mayoritas

karyawan pada jenjang PAUD, RA, MI, MTs dan MADIN tingkat *internal locus of control*-nya cukup tinggi. Dimana karyawan berusaha mengerjakan tugas sesuai *job descriptions* masing-masing dengan penuh tanggungjawab. Sehingga *internal locus of control* dapat menumbuhkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Akkaya dan Akyol (2016); Amalini *et al.* (2016); Candra (2019); Safitri dan Rizal (2020); Vijayashree dan Jagdischchandra (2011); Mohammadi *et al.* (2017) yang mengungkapkan bahwa yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan akan ditentukan oleh *locus of control*.

### **Efek Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan**

*Locus of Control* akan memberikan dampak pada kepuasan kerja, hal ini disebabkan semakin tinggi *locus of control* dimana karyawan merasa bahwa dirinyalah pemegang peran penting dalam mengendalikan setiap pekerjaannya. Pada lembaga pendidikan YPI Miftahul Huda Papar Kabupaten Kediri mayoritas karyawan pada jenjang PAUD, RA, MI, MTs dan MADIN tingkat *internal locus of control*-nya cukup tinggi. Dimana karyawan berusaha mengerjakan tugas sesuai *job descriptions* masing-masing dengan penuh tanggungjawab. Sehingga *internal locus of control* dapat menumbuhkan kepuasan kerja sehingga akan mendorong karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amalini *et al.* (2016) membuktikan bahwa *internal locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap sesuatu yang diharapkan, apabila harapan terpenuhi maka akan puas, yang akan berkonsekuensi pada pekerjaan, di antaranya menjaga kedisiplinan mereka. Individu yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya mampu meningkatkan kedisiplinan mereka dalam bekerja, karena merasa apa yang diperlukan dari pekerjaan sudah terpenuhi,

dan sebagai timbal baliknya, mereka akan semangat dan giat dalam bekerja, sebagai yang memerminkan kedisiplinan mereka (Munawaroh *et al.*, 2020; Priyandi *et al.*, 2020; Setiawan & Mardalis, 2017)

### **Peran Kepuasan Kerja sebagai mediasi efek *Locus of Control* terhadap Kedisiplinan Karyawan**

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *locus of control* dapat menumbuhkan kepuasan kerja, konsekuensinya akan mendorong karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Temuan studi ini menjelaskan bahwa seseorang dengan *locus of control* tinggi memiliki kepuasan kerja yang lebih baik dibanding rekan-rekan mereka yang memiliki *locus of control* lebih rendah (Gangai *et al.*, 2016). Orientasi pada pekerjaan akan mendorong mereka lebih disiplin dalam bekerja, karena menganggap disiplin kerja adalah hal-hal yang positif dan harus dilakukan, sebagai balas jasa karyawan kepada perusahaan, karena harapan akan pekerjaan telah terpenuhi dari perusahaan. *Locus of control* berkaitan dengan orientasi karyawan pada profesi mereka, keputusan mereka lebih berdampak pada kepuasan kerja mereka (Akkaya & Akyol, 2016).

### **Simpulan**

Simpulan dari hasil penelitian diperoleh hasil *locus of control* berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kedisiplinan karyawan di YPI Miftahul Huda Papar Kabupaten Kediri, penelitian juga mengungkapkan bahwa *locus of control* berpengaruh tidak langsung terhadap kedisiplinan karyawan melalui kepuasan kerja, kepuasan kerja berperan sebagai mediasi parsial efek *locus of control* pada kedisiplinan. Penelitian ini memberikan implikasi bagi perusahaan, bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dapat diperhatikan tentang *locus of control* karyawan, karena dampak dari *locus of control* di satu sisi mampu meningkatkan kedisiplinan, namun di sisi lain akan meningkatkan kepuasan kerja, kepuasan kerja juga akan

berkontribusi pada peningkatan kedisiplinan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian ditempat berbeda dan menambah faktor lain yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan meliputi semangat kerja, kepemimpinan, loyalitas, maupun budaya organisasi. Saran bagi organisasi untuk senantiasa memantau kinerja karyawan dan selalu memberikan *award* bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus guna mendorong tingkat kedisiplinan dan kepuasan kerja dalam organisasi.

### **Daftar Pustaka**

- Ahlin, E. M., & Lobo, M. J. (2015). Locus of Control Orientation: Parents, Peers, and Place. *Journal of Youth and Adolescence*, 44(9), 1803–1818. <https://doi.org/10.1007/s10964-015-0253-9>
- Akkaya, R., & Akyol, B. (2016). The Relationship between Teachers' Locus of Control and Job Satisfaction: A Mixed Method Study. *International Online Journal of Educational Sciences*, 8(3), 71–82. <https://doi.org/10.15345/iojes.2016.03.008>
- Alfiyah, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *MBR (Management and Business Review)*, 3(1), 23–31. <https://doi.org/10.21067/mbr.v3i1.4673>
- Amalini, H. F., Al Musadieg, M., & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 45(1), 37–46.
- Candra, Y. (2019). Pengaruh Self-Efficacy Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen*

- Sistem Informasi*, 1(2), 94–105. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v1i2.59>
- Gangai, K. N., Mahakud, G. C., & Sharma, V. (2016). Association between locus of control and job satisfaction in employees: A critical review. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(2), 56–68. <https://doi.org/10.25215/0302.178>
- Hasibuan, B. A., & Al Musadieq, M. (2017). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan PT Pumpindo Ekamas Pratama). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 45(1), 37–46.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation and Work Discipline On Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31–39.
- Listiani, R., & Mardiana, N. (2020). The influence of transformational leadership and work discipline on automotive employee performance in Bandar Lampung. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 3980–3982.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257–264.
- Mohammadi, A. A., Farahani, M. N., Hasani, J., & Mirdarikhvand, F. (2017). Relationship between job stress and work locus of control with job satisfaction. *Journal of Sabzevar University of Medical Sciences*, 24(4), 249–255.
- Munawaroh, Suharto, & Subagja, I. K. (2020). Effect of motivation and job satisfaction on employee performance through working discipline at PT. Bamboo Tirta Engineering. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(1), 28–35.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6). <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Prasetyo, I., Endarti, E. W., Endarto, B., Aliyyah, N., Rusdiyanto, R., Tjaraka, H., Kalbuana, N., & Rochman, A. S. (2021). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia. *Journal of Human University (Natural Sciences)*, 48(6), 277–298.
- Priyandi, R., Ginting, P., & Absah, Y. (2020). The Effect of Work Load, Discipline and Employee Income of Employees on Aparature Performance Civil Country through Work Satisfaction as an Intervening



- Variable on Medan Education Department. *International Journal of Research and Review*, 7(1), 372–383.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 53–59.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rosyadi, E., Bagia, I. W., Heryanda, K. K., & SE, M. M. (2018). Pengaruh Locus of Control dan Semangat serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(2).
- Safitri, R., & Rizal, A. S. S. (2020). Uji Peran Mediasi Subjective Well-Being atas Pengaruh Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Ekonomi Bisnis*, 25(1), 53–65. <https://doi.org/10.17977/um042v25i1p53-65>
- Salim, E., Darmayanti, N., Siregar, M., & Razi, A. D. (2020). Being a good employee: Contribution of internal locus of control to work discipline. *INSPIRA: Indonesian Journal of Psychological Research*, 1(1), 13–18.
- Sari, P. M., Bakri, S. A., & Diah, Y. M. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada lembaga penjaminan mutu pendidikan Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, Tahun XII*, 12(2), 87–96.
- Sarwoko, E. (2018). *Analisis Statistik Menggunakan SPSS 22*. Malang: Media Nusa Creative.
- Satedjo, A. D. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(2).
- Setiawan, E., & Mardalis, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 17(2), 67–77. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v17i2.3775>
- Thaief, I., & Baharuddin, A. (2015). Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance. *Review of European Study*, 7(11), 23–31. <https://doi.org/10.5539/res.v7n11p23>
- Vijayashree, L., & Jagdishchandra, M. V. (2011). Locus of control and job satisfaction: PSU employees. *Serbian Journal of Management*, 6(2), 193–203. <https://doi.org/10.5937/sjm1102193V>
- Wasis, W. (2021). Disiplin, keterampilan, dan lingkungan kerja guna meningkatkan efektivitas kerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 5(1), 141–149. <https://doi.org/10.21067/mbr.v5i1.5645>