

PENGARUH DISPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT XYZ

Uswatul Fitroh¹⁾, Ery Teguh Prasetyo, S.E., M.M²⁾, Dody Kurniawan, S.E., M.M³⁾
PROGRAM STUDI MANAJEMEN, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS,
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA

Correspondence		
Email: uswatulfitroh12@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 30 Januari 2024	Accepted: 9 Februari 2024	Published: 10 Februari 2024

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening PT. XYZ Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap aktivitas manusia, artinya suatu perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia. Pegawai mempunyai peranan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas yang senantiasa berperan aktif dalam terwujudnya tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya, karena kinerja karyawan merupakan titik tolak yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. XYZ Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Besar populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XYZ sebanyak 68 karyawan. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang berupa kuisioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah Partical Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 3.2.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi; serta disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang memediasi motivasi.

Kata kunci : Disiplin kerja, Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRAC

The influence of work discipline and leadership on employee performance with motivation as an intervening variable PT XYZ Human resources are the most important capital and wealth in every human activity, meaning that a company cannot function properly without human resources. Employees have a role as planners, implementers and supervisors who always play an active role in realizing company goals. The success of a company greatly influences the performance of its employees, because employee performance is a very important starting point for the success of the company. This research aims to determine the effect of work discipline and leadership on employee performance with work motivation as an intervening variable at PT. XYZ This research design uses a quantitative research design. The population and sample size in this study were all 68 employees of PT XYZ. The data source used is primary data in the form of a questionnaire. The measurement scale used is the Likert scale. The data analysis technique used is Partical Least Square (PLS) with SmartPLS 3.2.9 software. The research results show that; work discipline, leadership, and motivation have a positive and significant effect on performance; work discipline and leadership have a positive and significant effect on motivation; and work discipline and leadership have a positive and significant influence on performance which mediates motivation.

Keywords: Work discipline, Leadership, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap aktivitas manusia, artinya suatu perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia. Pegawai mempunyai peranan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas yang senantiasa berperan aktif dalam terwujudnya tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya, karena kinerja karyawan merupakan titik tolak

yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Karyawan memiliki andil sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan Perusahaan (Wulandari *at al.*, 2023). Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Karena kinerja seorang karyawan merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kemajuan perusahaan (Fahmi, 2019).

Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi karena keberhasilan organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusianya (Lukito & Alriani, 2018). Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak terlepas dari hasil kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup organisasi dalam mencapai tujuan (Pratama & Pasaribu, 2020). Tercapainya tujuan perusahaan dipengaruhi oleh para karyawan, karyawan diharapkan memiliki kinerja yang optimal dalam melakukan tugas-tugas (Fazira & Mirani, 2019). Kinerja bukan hanya dinilai atas apa prestasi atau keberhasilan yang telah dicapai, namun kinerja juga dinilai dengan proses ketika pekerjaan itu sedang berlangsung (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Salah satu aspek penting dalam sebuah organisasi yaitu kinerja karyawan (Susanto, 2019). Setiap organisasi berharap memiliki kualitas kinerja pegawai yang baik sehingga mampu mendorong suksesnya sebuah perusahaan (Lutfiyah *at al.*, 2020).

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi, Kesuksesan sebuah perusahaan terdapat banyak faktor yang turut andil di dalamnya, salah satunya adalah disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok (Santoso & Fitriyanti, 2020). Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Pertiwi & Gorda, 2019). Disiplin kerja akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi (Susilowati & Hanantijo, 2019). Para pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai (Hajar & Mulyadin, 2023). Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan, dan ketaatan kepada kewajiban (Feel *at al.*, 2018).

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang seharusnya dimiliki oleh pemimpin perusahaan. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawaiannya memengaruhi dan mengarahkan pegawainya (Fazira & Mirani, 2019). Setiap karyawan memiliki karakter yang berbeda dalam hal perilaku bekerja. Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami karakter setiap pegawai sehingga akan tahu apa yang harus dilakukan untuk memengaruhi sikap pegawai (Susilowati & Hanantijo, 2019). Suksesnya pengembangan perusahaan sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya dan komitmen pimpinan perusahaan (Lusiana & Puryantoro, 2020).

Motivasi merupakan sebuah tahap stimulus seseorang agar melakukan sebuah kegiatan untuk mencapai tujuan. Ketika tujuan telah tercapai, kebutuhan motivasi telah terpenuhi dengan baik (Puspitasari & Dahlia, 2020). Organisasi perlu menerapkan motivasi sebagai kebutuhan positif untuk pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Ratnasari *at al.*, 2020). Setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh karyawan pun berbeda satu sama lainnya (Widodo & Yandi, 2022). Tetapi, apabila sudah ada dalam suatu perusahaan tersebut harus mampu memenuhi kebutuhan para karyawan

(Hamid & Kurniawaty, 2020). Motivasi karyawan haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya (Rosmaini & Tanjung, 2019).

PT. XYZ merupakan salah satu anak perusahaan PT. XYZ salah satu perusahaan pelayaran terkemuka di Indonesia yang kini telah bermetamorfosa menjadi XYZ, yaitu branding untuk PT. Sarana Bandar Nasional, anak perusahaan dan groupnya yang memiliki visi menjadi total logistics company. Berdiri sejak 31 Maret 1986, PT. XYZ saat ini menangani bisnis jasa bongkar muat, *freight forwarding*, transportasi dan distribusi, pengurusan kepabeanan (PPJK), pergudangan, depo container, kapal, serta pengusahaan retail dan trading melalui seluruh lini bisnisnya yang tersebar diseluruh wilayah nusantara, dengan dukungan 56 kantor cabang.

Terkait dengan kinerja perusahaan, untuk melihat kinerja Karyawan, PT. XYZ terhadap kinerja karyawannya dengan cara melakukan evaluasi pekerjaan dengan melihat dari skill (professional teknis), tanggung jawab akan tetapi berdasarkan data kinerja yang didapat terjadi penurunan kinerja yang terdapat pada karyawan PT. XYZ. Berikut adalah tabel data kinerja karyawan PT XYZ

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT XYZ

Tahun	Sangat baik	Baik	Cukup baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Total
2019	25	20	10	5	0	60
2020	22	18	13	12	0	63
2022	22	13	16	15	0	66
2023	15	26	10	17	0	68

Sumber Data: PT XYZ 2023

Pada data Tabel 1.1 daftar kategori penilaian kinerja karyawan di PT. XYZ mengalami fluktuasi di setiap tahunnya. Pada data Tabel 1.1 terlihat sudah banyak karyawan dalam kategori baik tetapi dari tahun ke tahun masih mengalami penurunan, dan ada juga karyawan dalam kategori kurang baik maupun cukup baik, Di mana tahun dalam kategori cukup baik dari tahun ketahun mengalami peningkatan. Sedangkan dalam kategori kurang baik terlihat fluktuasi atau naik-turun dari tahun ke tahun. Hal ini tentunya dapat berpengaruh terhadap perusahaan, masih banyak karyawan yang belum sesuai dengan standar perusahaan. Adanya tingkat fluktuatif kinerja karyawan dari tahun ke tahun di PT. XYZ ditandai dengan hasil kerja masing-masing pegawai yang tidak sesuai dengan tujuan kerja yang ditetapkan perusahaan, serta pengaruh ketidakhadiran pegawai. Jika kondisi seperti ini terus berlanjut maka sangat merugikan perusahaan karena dapat mengakibatkan menurunnya kinerja. Berdasarkan hasil wawancara, tingkat kinerja masih belum memuaskan, terlihat masih adanya tugas-tugas yang belum dilaksanakan secara maksimal atau tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut . kinerjanya tidak optimal.

Disiplin kerja merupakan upaya seorang pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa ketepatan waktu, seperti datang ke tempat kerja tepat waktu. Kemudian disiplinlah dalam melakukan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai perintah yang harus dikerjakan. Kedisiplinan pegawai berpengaruh terhadap kinerja. (Syaputri, 2022). Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa kehadiran. Hal ini dapat terlihat tabel tingkat absensi karyawan pada PT. Sarana Bandar Nasional sebagai berikut:

Tabel 1.2 Absensi Pekerja Pada PT XYZ

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HARI KERJA	ABSENSI		
			ALPA	IJIN/SAKIT	TERLAMBAT
JANUARI	68	26	20	10	15
FEBRUARI	68	22	19	9	18
MARET	68	24	9	6	9
APRIL	68	26	8	7	9
MEI	68	26	7	4	8
JUNI	68	24	9	6	5
JULI	68	27	4	8	9
AGUSTUS	68	26	8	10	8
SEPTEMBER	68	24	6	4	10
OKTOBER	68	28	3	5	8
NOVEMBER	68	29	8	8	7
DESEMBER	68	24	25	7	13
TOTAL		306	126	84	119

Sumber Data: PT XYZ 2023

Berdasarkan pada tabel 1.2. bahwa diketahui tingkat kedisiplinan karyawan nampaknya tidak stabil dan relatif rendah. Hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran dalam kedisiplinan, sehingga menghambat tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu peran pemimpin untuk bisa menumbuhkan kesadaran terhadap sikap kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan, maka diperlakukan perhatian terhadap tugas dalam melakukan pekerjaan, maka diperlakukan lebih serius terhadap tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tersebut.

Temuan dari pengamatan dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ditemukan yaitu, terdapat karyawan datang kerja terlambat dan mangkir (*alfa*) dalam bekerja, dan terlambat masuk bekerja, istirahat lebih awal, pulang kerja lebih awal sehingga penggunaan waktu kerja yang tidak optimal, kurangnya saran dan prasana. Kemudian kebiasaan yang sudah membudaya dikalangan karyawan yang mana sering menambah waktu liburan misalnya disaat lebaran dengan berbagai macam alasan dan komunikasi yang kurang baik, selain itu masih terdapat karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan tidak bersungguh-sungguh, dan kurang teliti dalam bekerja adanya beberapa karyawan yang saat bekerja masih menunda-menunda pekerjaan dan bercerita dengan rekan kerja lainnya. Hal ini berdampak negatif terhadap penurunan kinerja karyawan, seperti menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, bahkan teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu menunjukkan bahwa karyawan tidak sepenuhnya memiliki motivasi tinggi dan kedisiplinan dalam bertugas.

Selain disiplin kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, berdasarkan hasil wawancara PT.XYZ, masih kurangnya komunikasi kemampuan mencari dan Dalam pemberian informasi masih belum terkomunikasikan dengan baik sehingga sering terjadi keterlambatan pekerjaan atau mungkin saja pegawai kurang memahami pekerjaan yang diberikan. Selain itu, terdapat kebijakan manajemen yang mengedepankan profesionalisme pegawai dalam pekerjaannya serta komitmen dan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Pengaruh dari bawahan adalah mereka memandang perubahan ini sebagai keinginan manajemen untuk memaksa bawahannya bekerja lebih keras lagi, sedangkan

pertimbangan terhadap karyawan masih sangat kurang terutama dalam hal kesejahteraan karyawan

Selain kepemimpinan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, berdasarkan hasil wawancara dari beberapa karyawan PT. XYZ tingkat motivasi karyawan di PT XYZ masih rendah dan kurang, karena pihak manajemen tidak menghargai prestasi yang diraih karyawan, maupun imbalan atau insentif. Kemudian juga permasalahan adanya pegawai yang tidak ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga tidak dapat mewujudkan keterampilannya sesuai dengan profesinya. pekerjaan karyawan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *reseach gap* Penelitian sebelumnya tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Ada yang menemukan hasil berpengaruh positif signifikan pada penelitian Juliyanti & Onsardi (2021), Apsari & Syarif (2022), Siregar *at al.* (2022), Zainullah (2022). Tapi sisi lain ada yang menemukan hasil tidak berpengaruh positif dan signifikan pada penelitian Muna & Isnowati (2022)

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Ada yang menemukan hasil berpengaruh positif signifikan pada penelitian Sinambela & Lestari (2022), Effendi (2022), Isvandiari & Idris (2018), Haq (2022). Tapi sisi lain ada yang menemukan hasil tidak berpengaruh positif dan signifikan pada penelitian Juanti & Wajdi (2017).

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Ada yang menemukan hasil berpengaruh positif signifikan pada penelitian Andico & Mahargiono (2022), Fauzi *at al.* (2022), Febriansyah & Rizqi (2022), Singon *at al.* (2022). Tapi sisi lain ada yang menemukan hasil tidak berpengaruh positif dan signifikan pada penelitian Hidayat (2021).

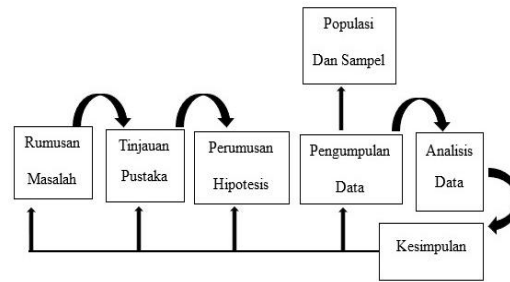
Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka ada beberapa fenomena yang dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja yang diduga bahwa disiplin kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan akan menentukan ketercapaiannya tujuan perusahaan. Oleh karena itu penulis tertarik penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening PT XYZ”**

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2019) data dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. periode Data langsung dari lapangan sering disebut data primer dan data dokumentasi disebut data sekunder, Data primer adalah data yang berasal dari observasi dan wawancara langsung dengan karyawan di PT Sarana Bandar Nasional Sedangkan data sekunder adalah teori-teori yang diambil dari beberapa jurnal dan buku yang dijadikan sebagai acuan dalam penyusunan penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah membuat daftar pertanyaan yang kemudian akan diberikan kepada para karyawan atau responden berupa kuesioner. Setelah hasil data kuesioner tersebut didapat, maka akan diolah menggunakan SmartPLS untuk mendapatkan hasil akhir yang valid.

Tahapan Penelitian

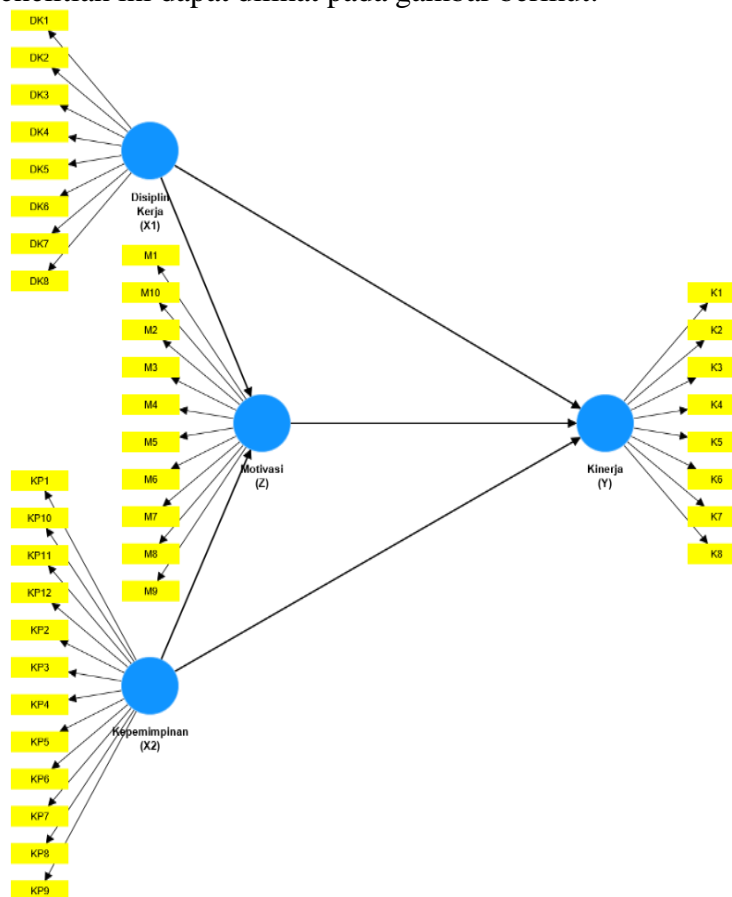


Gambar 3.1 Tahapan Penelitian

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Skema Model *Partial Least Square (PLS)*

SmartPLS Teknik yang dipakai untuk menguji nilai uji hipotesis menggunakan program aplikasi SmartPLS versi.3.2.9 serta mengukur data dari 68 responden. dimana pada lat statistic ini terdapat tiga analisis yaitu uji outer model, uji inner model, dan pengujian hipotesis. Model SmartPLS pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1 Model Awal Penelitian

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9 (2023)

Hasil Analisa Pengujian Model (*Outer Model*)

Ditahap ini dimulai dengan melakukan analisis pengukuran model yaitu outer model (uji indikator) dimana uji *outer model* untuk memastikan bahwa *measurement* (ukuran) yang

digunakan itu layak untuk sebuah pengukuran (valid dan reliabel) atau arti lain bahwa setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya (Hasnita *at al.*, 2023).

Uji Validitas Convergen (Validasi Konvergen)

(Ghozali & Latan, 2015) Uji validitas konvergen digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu variabel. Untuk validitas konvergen, suatu variabel diterima atau valid jika nilai outer loading lebih besar dari 0,7. Berikut ini merupakan nilai outer loading dari masing masing indicator variabel penelitian

Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja berjumlah 8 pertanyaan dengan 68 responden karyawan PT XYZ. Untuk memenuhi syarat convergent validity, maka setiap pernyataan disiplin kerja hanya bernilai $> 0,7$ hasil convergen validity diambil dari table loading pada smartpls, sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Outer Loading Disiplin Kerja

Item	Hasil Outer Loading	Syarat Convergent Validity	Kesimpulan
DK 1	0.831	$> 0,7$	Valid
DK2	0.855	$> 0,7$	Valid
DK3	0.879	$> 0,7$	Valid
DK4	0.853	$> 0,7$	Valid
DK5	0.864	$> 0,7$	Valid
DK6	0.837	$> 0,7$	Valid
DK7	0.734	$> 0,7$	Valid
DK8	0.803	$> 0,7$	Valid

Sumber ; Data yang diolah menggunakan SmartPls 3.2.9

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 8 item pertanyaan dari variabel disiplin kerja seluruh item-item pada kuesioner dalam penelitian ini dapat terekstrak secara sempurna dan memiliki nilai *loading factor* $> 0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa item-item yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik untuk menjelaskan konstruk.

Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan berjumlah 12 pertanyaan dengan 68 responden karyawan PT Sarana Bandar Nasional. Untuk memenuhi syarat maka setiap pertanyaan kepemimpinan harus bernilai $> 0,7$, hasil covergen kepemimpinan diambil dari tabel outer loading pada smartpls 3.2.9

Tabel 4.2 Hasil Outer Loading Kepemimpinan

Item	Hasil Outer Loading	Syarat Convergent Validity	Kesimpulan
KP1	0.714	$> 0,7$	Valid
KP10	0.727	$> 0,7$	Valid
KP11	0.716	$> 0,7$	Valid
KP12	0.809	$> 0,7$	Valid
KP2	0.830	$> 0,7$	Valid
KP3	0.844	$> 0,7$	Valid

KP4	0.838	> 0,7	Valid
KP5	0.826	> 0,7	Valid
KP6	0.799	> 0,7	Valid
KP7	0.749	> 0,7	Valid
KP8	0.740	> 0,7	Valid
KP9	0.740	> 0,7	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 12 item pertanyaan dari variabel kepemimpinan Seluruh item-item pada kuesioner dalam penelitian ini dapat terekstrak secara sempurna dan memiliki nilai *loading factor* > 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa item-item yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik untuk menjelaskan konstruk

Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan berjumlah 8 pertanyaan dengan 68 responden karyawan PT Sarana Bandar Nasional. Untuk memenuhi syarat maka setiap pertanyaan kinerja karyawan harus bernilai > 0,7

Tabel 4.3 Hasil Outer Loading Kinerja Karyawan

Item	Hasil Outer Loading	Syarat Convergent Validity	Kesimpulan
K1	0.870	> 0,7	Valid
K2	0.808	> 0,7	Valid
K3	0.875	> 0,7	Valid
K4	0.854	> 0,7	Valid
K5	0.865	> 0,7	Valid
K6	0.887	> 0,7	Valid
K7	0.764	> 0,7	Valid
K8	0.849	> 0,7	Valid

Sumber: Data yang diolah menggunakan Smart Pls 3.2.9

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan dari 8 item pertanyaan dari variabel kinerja karyawan Seluruh item-item pada kuesioner dalam penelitian ini dapat terekstrak secara sempurna dan memiliki nilai *loading factor* > 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa item-item yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik untuk menjelaskan konstruk.

Motivasi

Indikator motivasi berjumlah 10 pertanyaan dengan 68 responden karyawan PT Sarana Bandar Nasional. Untuk memenuhi, syarat maka setiap pertanyaan motivasi harus bernilai > 0,7

Tabel 4.4 Hasil Outer Loading Motivasi

Item	Hasil	Syarat convergent validity Convergent Validity	Kesimpulan
M1	0.851	> 0,7	Valid
M10	0.845	> 0,7	Valid
M2	0.837	> 0,7	Valid
M3	0.837	> 0,7	Valid
M4	0.866	> 0,7	Valid
M5	0.818	> 0,7	Valid
M6	0.794	> 0,7	Valid
M7	0.830	> 0,7	Valid
M8	0.836	> 0,7	Valid
M9	0.854	> 0,7	Valid

Sumber; Data yang diolah menggunakan Smart Pls 3.2.9 2023

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari 10 item pertanyaan dari variabel disiplin kerja. Seluruh item-item pada kuesioner dalam penelitian ini dapat terekstrak secara sempurna dan memiliki nilai loading factor > 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa item-item yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik untuk menjelaskan konstruk.

Uji Validitas Deskriminan (*Discriminant Validity*)

Pada bagian ini merupakan uji *discriminant validity*, uji dapat dilihat dari cross loading factor dan nilai *cross loading* pada indikaotr setiap variabelnya harus memiliki nilai > 0,7, selain itu untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai suatu indicator dapat dikatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* dan indikator variabel lebih besar dengan variabel lainnya (Manurung & Daud, 2021). Berikut ini merupakan *cross loading*. dari masing-masing variabel yang terdapat pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Disiplin Kerja

Tabel 4.5 Hasil Cross loading Disiplin Kerja

Item	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi
DK1	0.831	0.459	0.536	0.563
DK2	0.855	0.496	0.538	0.583
DK3	0.879	0.540	0.632	0.694
DK4	0.853	0.610	0.655	0.614
DK5	0.864	0.656	0.676	0.675
DK6	0.837	0.583	0.648	0.658
DK7	0.734	0.435	0.493	0.578
DK8	0.803	0.561	0.577	0.618

Sumber: Data yang diolah menggunakan SmartPls 3.2.9, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 tabel diatas bahawa nilai cross loading Disiplin Kerja dapat dilihat bahwa hasil olah data dengan menggunakan metode smartPLS 3.2.9, seluruh nilai *loading factor* dari indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah

memenuhi *convergent validity*. Dari masing-masing indikator tersebut bernilai $> 0,7$ sehingga semua indikator merupakan indikator yang valid untuk mengukur konstruksya.

Kepemimpinan

Tabel 4. 6 Hasil Cross loading Kepemimpinan

Item	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi
KP1	0.389	0.714	0.447	0.443
KP10	0.506	0.727	0.597	0.563
KP11	0.564	0.716	0.650	0.615
KP12	0.505	0.809	0.586	0.681
KP2	0.592	0.830	0.566	0.604
KP3	0.490	0.844	0.615	0.632
KP4	0.605	0.838	0.592	0.647
KP5	0.505	0.826	0.637	0.645
KP6	0.590	0.799	0.713	0.608
KP7	0.455	0.749	0.509	0.531
KP8	0.455	0.740	0.477	0.564
KP9	0.435	0.740	0.548	0.595

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9 (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 tabel diatas bahwa nilai cross loading Kepemimpinan, masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading yang tinggi dapat dilihat bahwa hasil olah data dengan menggunakan metode smartPLS 3.2.9, seluruh nilai *loading factor* dari indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*. Dari masing-masing indikator tersebut bernilai $> 0,7$ sehingga semua indikator merupakan indikator yang valid untuk mengukur konstruksya.

Kinerja Karyawan

Tabel 4.7 Hasil Cross loading Kinerja Karyawan

Item	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi
K1	0.589	0.642	0.870	0.680
K2	0.600	0.612	0.808	0.630
K3	0.676	0.651	0.875	0.743
K4	0.565	0.615	0.854	0.671
K5	0.687	0.672	0.865	0.747
K6	0.625	0.701	0.887	0.727
K7	0.492	0.511	0.764	0.584
K8	0.614	0.655	0.849	0.662

Sumber data yang diolah menggunakan smartpls 3.2.9 2023

Berdasarkan tabel 4.11 tabel diatas bahwa nilai cross loading Kinerja, masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading yang tinggi, dapat dilihat bahwa hasil olah data dengan menggunakan metode smartpls 3.2.9 seluruh nilai *loading factor* dari indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi

convergent validity. Dari masing-masing indikator tersebut bernilai > 0,7 sehingga semua indikator merupakan indikator yang valid untuk mengukur konstraknya.

Motivasi

Tabel 4.8 Hasil Cross Loading Motivasi

Item	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi
M1	0.718	0.723	0.757	0.851
M10	0.643	0.610	0.702	0.845
M2	0.611	0.613	0.652	0.837
M3	0.627	0.665	0.705	0.837
M4	0.667	0.680	0.654	0.866
M5	0.649	0.645	0.724	0.818
M6	0.540	0.541	0.617	0.794
M7	0.625	0.724	0.670	0.830
M8	0.600	0.577	0.627	0.836
M9	0.575	0.620	0.612	0.854

Sumber data yang diolah menggunakan smartpls 3.2,9 2023

Berdasarkan tabel 4.12 tabel diatas bahwa nilai cross loading Motivasi masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading yang tinggi dapat dilihat bahwa hasil olah data dengan menggunakan metode smartPLS 3.2,9 seluruh nilai loading factor dari indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*. Dari masing-masing indikator tersebut bernilai > 0,7 sehingga semua indikator merupakan indikator yang valid untuk mengukur konstraknya.

Avarange Variant Extracted (AVE)

Untuk mengavaluasi dapat dilihat dengan metode AVE (*Avarage Variance Extraced*) untuk setiap konstruk atau variabel laten, model memeiliki validitas deskriminan yang lebih baik dari pada akar kuadrat AVE (*Avarage Variance Extraced*). setiap variabel harus memiliki nilai AVE > 0,5 maka dapat dinyatakan bahwa validitas diskriminan telah tercapai. Berikut merupakan tabel AVE dari masing-masing variabel:

Tabel 4.9 Hasil Average Variant Extracted (AVE)

Item	AVE
Disiplin Kerja (X1)	0.694
Kepemimpinan (X2)	0.607
Kinerja (Y)	0.718
Motivasi (Z)	0.701

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas, dapat diketahui bahwa nilai AVE (*Average Variant Extracted*) dari masing-masing variabel yakni disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja dan motivasi memiliki nilai > 0,5.

Composite Reliability

Ghozali & Latan (2015) Composite reliability mengukur reliabilitas sesungguhnya dari suatu pada setiap variabel. Suatu variabel dapat dikatakan memiliki nilai reliabel yang tinggi jika nilai composite reliability $> 0,7$. Berikut merupakan nilai composite reliability dari masing-masing variabel:

Tabel 4.10 Hasil Composite Reliability

Variabel	Hasil	Syarat Convergent Validity	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0.948	$> 0,7$	Valid
Kepemimpinan (X2)	0.949	$> 0,7$	Valid
Kinerja (Y)	0.953	$> 0,7$	Valid
Motivasi (Z)	0.959	$> 0,7$	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel telah memenuhi syarat yakni > 0.7 , sehingga variabel disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja dan motivasi memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Cronbach Alpha

Cronbach alpha digunakan supaya memperkuat hasil dari *composite reliability* suatu variabel, nilai yang digunakan untuk mengukur cronbach alpha yakni nilai cronbach alpha yang dapat dilihat pada hasil dari pls *algorithm* menu konstruk reliabilitas dan validitas. dimana cronbach alpha memiliki syarat yaitu dinyatakan reliabel jika memiliki nilai $> 0,7$. Berikut merupakan nilai *Cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 4.11 Hasil Croconbach Alpha

Variabel	Hasil	Syarat Cronbach Alpha	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0.937	$> 0,7$	Valid
Kepemimpinan (X2)	0.941	$> 0,7$	Valid
Kinerja (Y)	0.944	$> 0,7$	Valid
Motivasi (Z)	0.952	$> 0,7$	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9

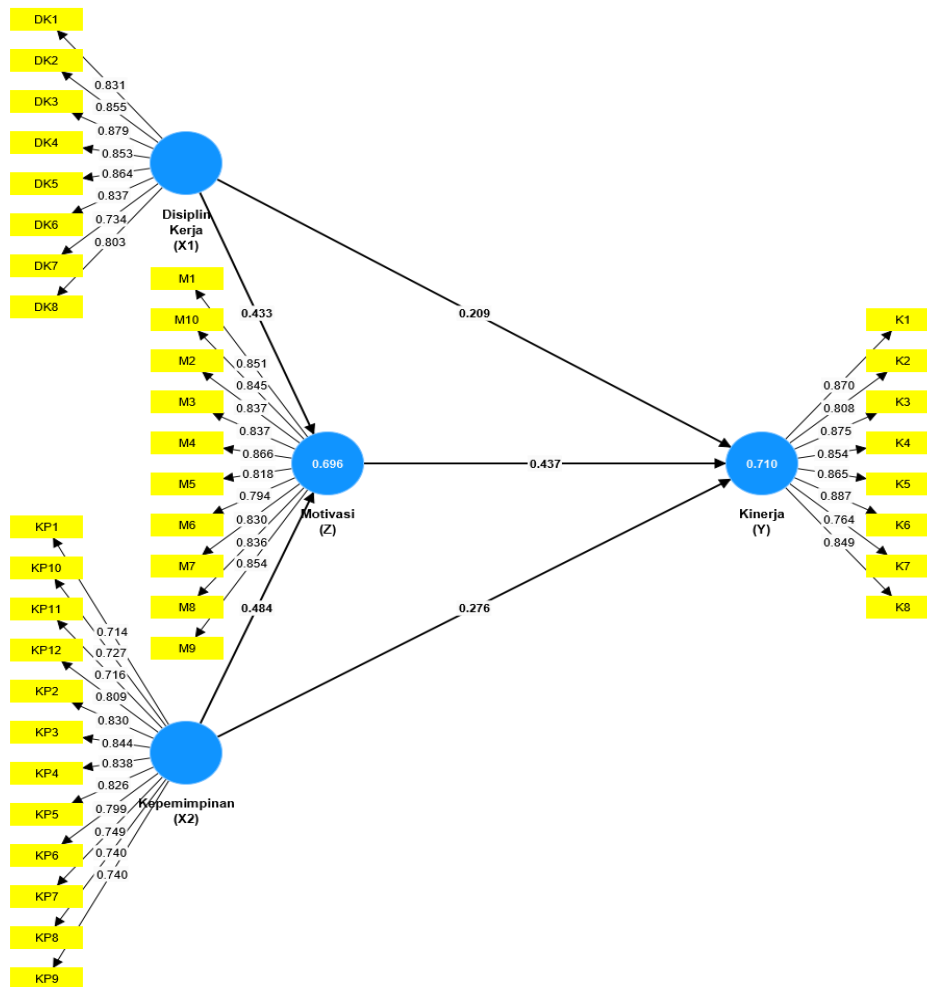
berdasarkan Tabel 4.15 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbac Alpha* dari masing-masing variabel telah memenuhi syarat yaitu $> 0,7$ sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja dan motivasi memiliki tingkat realibitas yang tinggi dan telah memenuhi syarat.

Hasil Analisa model struktual (*Inner Model*)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk atau pengaruh antar variabel penelitian.

Analisis pengukuran menggunakan SmartPLS 3.2.9 Hasil inner model dalam SmartPLS Menunjukkan gambar sebagai berikut:

Gambar 4.2 Inner Model Penelitian



Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9 (2023)

Analisis Mediasi

Analisis Mediasi guna mengetahui hasil SmartPLS untuk mengetahui beberapa pengaruh tidak langsung yang terkait, penelitian ini melakukan analisis mediasi. Hasil perhitungan yang tertera pada tabel analisis media digunakan untuk menguji apakah variabel mediasi berperan sebagai penghubung antara variabel independen dan dependen.

Tabel 4.12 Hasil Mediasi *Bootstrapping (Specific Indirect Effect)*

Item	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin Kerja (X1) -> Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	0.189	0.183	0.086	2.203	0.028
Kepemimpinan (X2) -> Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	0.211	0.211	0.093	2.266	0.024

Sumber: Data diolah menggunakan Smartpls 3.2.9 (2023)

Pada tabel diatas Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja melalui Motivasi karena nilai t statistics sebesar 2,203 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,028 dimana lebih kecil dari 0,05. Dan Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja melalui Motivasi karena nilai t statistics sebesar 2,266 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,024 dimana lebih kecil dari 0,05.

Pengujian Hipotesis

Menurut untuk analisis SmartPLS tentang hubungan antara penyebab langsung serta tidak langsung, maksudnya semua hipotesis benar. Hasil pengujian hipotesis dijelaskan:

1. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Hipotesis pertama meneliti bagaimana disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Hipotesis pertama didukung berdasarkan temuan penelitian antara kinerja karyawan dan disiplin kerja adalah 2,021 (T-statistik 2,021 > 1,96) serta memiliki nilai-p 0,0043 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada kinerja karyawan adalah positif dan signifikan (H1 diterima).

2. Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Hipotesis kedua meneliti bagaimana kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan Hipotesis kedua didukung berdasarkan temuan penelitian antara kepemimpinan dan kinerja karyawan adalah 1,977 (T-statistik 1,977 > 1,96) serta memiliki nilai-p 0,048 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada kinerja karyawan adalah positif dan signifikan (H2 diterima).

3. Disiplin Kerja Terhadap Motivasi (H3)

Hipotesis ketiga meneliti bagaimana disiplin kerja berdampak pada motivasi. Hipotesis ketiga didukung berdasarkan temuan penelitian antara disiplin kerja terhadap motivasi adalah 3,536 (T-statistik 3,536 > 1,96) serta memiliki nilai-p 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada kinerja karyawan adalah positif dan signifikan (H3 diterima).

4. Kepemimpinan Terhadap Motivasi (H4)

Hipotesis keempat meneliti bagaimana kepemimpinan terhadap motivasi. Hipotesis keempat didukung berdasarkan temuan penelitian antara kepemimpinan terhadap motivasi adalah 4,067 (T-statistik 4,067 > 1,96) serta memiliki nilai-p 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada kinerja karyawan adalah positif dan signifikan (H4 diterima).

5. Motivasi Terhadap Kinerja (H5)

Hipotesis kelima meneliti bagaimana motivasi terhadap kinerja. Hipotesis kelima didukung berdasarkan temuan penelitian motivasi terhadap kinerja adalah 2,787 (T-statistik 2,787 > 1,96) serta memiliki nilai-p 0,005 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada kinerja karyawan adalah positif dan signifikan (H5 diterima).

6. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja yang Memediasi Motivasi Sebagai Variabel Intervening (H6)

Hipotesis keenam meneliti bagaimana Disiplin kerja terhadap Kinerja yang mediasi Motivasi sebagai variabel intervening. Hipotesis keenam didukung berdasarkan temuan penelitian karena korelasi Disiplin kerja terhadap Kinerja yang mediasi Motivasi sebagai variabel intervening adalah 2,203 (T-statistik 2,203 > 1,96) serta memiliki nilai-p 0,028 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh signifikan. Hal ini dibuktikan melalui hasil dari nilai pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening yaitu motivasi kerja memiliki nilai yang lebih besar daripada pengaruh langsung dari variabel independen yakni disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening. (H6 diterima).

7. Kepemimpinan Terhadap Kinerja yang Memediasi Motivasi Sebagai Variabel Intervening (H7)

Hipotesis ketujuh meneliti bagaimana Kepemimpinan terhadap Kinerja yang memediasi Motivasi sebagai variabel intervening. Hipotesis ke tujuh didukung berdasarkan temuan penelitian karena korelasi Kepemimpinan terhadap Kinerja yang mediasi Motivasi sebagai variabel intervening adalah 2,266 (T-statistik $2,266 > 1,96$) serta memiliki nilai-p $0,024 < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja yang mediasi motivasi sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh signifikan. Hal ini dibuktikan melalui hasil dari nilai pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening yaitu motivasi kerja memiliki nilai yang lebih besar daripada pengaruh langsung dari variabel independen yakni kepemimpinan terhadap kinerja. Penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening. (H7 diterima).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian tabulasi data bahwa tanggapan responden disiplin kerja dan kinerja karyawan memaparkan jika disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. bahwa Indikator yang memiliki nilai tanggapan pernyataan responden tertinggi adalah "Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan" dan "Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan Perusahaan". Hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan PT XYZ memiliki tingkat ketaatan pada peraturan kerja yang baik. sedangkan indeks terendah Untuk indikator yang memiliki nilai tanggapan responden indikator terendah adalah "Dalam setiap pelaksanaan kerja. saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah Perusahaan" dan "Saya selalu bekerja dengan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan".

Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku yang ada kantor sarana bandar nasioanl menaati seluruh aturan perusahaan, menjalankan sepenuh hati dengan konsisten sehingga menjadi lebih fokus untuk menyelesaikan setiap program kerja yang diberikan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka kinerja akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Gani (2018) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Jayanti *at al.* (2020) serta Bangun *at al.* (2019). Memiliki tujuan untuk mengetahui dan menagalisis apakah ada hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dan ditemukan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan juga berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan kedisiplinan berakibat positif dan penting bagi kinerja karyawan, sesuai kajian (Angga, 2020), (Hidayah & Santoso, 2020), (Sudarmanto *at al.*, 2022), (Nugroho, 2021).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian tabulasi data bahwa tanggapan responden Kepemimpinan dan kinerja karyawan memaparkan jika kepemimpinan memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan Berdasarkan hasil studi di lapangan menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kinerja akan meningkat dari bagaimana kepemimpinan dari seorang pimpinan organisasi tentunya jika kepemimpinan baik dan nyaman kinerja akan meningkat begitu

sebaliknya jika kepemimpinan kurang baik maka kinerja akan menurun juga. Bahwa rata-rata item dari pernyataan pada variabel kepemimpinan terdapat bahwa Indikator yang memiliki nilai tanggapan pernyataan responden tertinggi adalah "Pemimpin menyelesaikan masalah yang mengandung resiko tinggi" dan "Pemimpin memberikan dorongan dan semangat kepada para karyawan" sedangkan indeks terendah Untuk indikator yang memiliki nilai tanggapan responden indikator terendah adalah "Pemimpin membuat laporan setiap kegiatan yang dilakukan dalam bentuk lisan maupun tulisan" dan "Pemimpin mampu pikiran dan Tindakan dalam situasi apapun".

Dilihat dari dimensi tersebut, faktor kepemimpinan harus mempunyai peran dalam menggerakkan, mengorganisasikan dan mengendalikan sekelompok orang dalam sebuah organisasi yang dipimpinnya dalam mencapai tujuan Bersama. Kinerja merupakan hasil dari apa yang telah dilakukan terhadap organisasi terlebih lagi dengan kepemimpinan yang sejalan dengan kebutuhan organisasi dengan melibatkan PT XYZ dalam bekerja sesuai dengan keputusan-keputusan yang diberikan oleh pemimpin kepada PT XYZ sehingga kinerja meningkat. Pimpinan yang memiliki keberanian dalam menjalankan amanah yang dibebankan, terutama berani menegur karyawan yang lalai dengan tugas dan tanggung jawabnya, akan berdampak baik pada kinerja pegawai. Karyawan akan lebih disiplin dan menghormati pimpinan sehingga kinerja karyawan akan terus semakin baik, serta segala target dapat terealisasi dengan baik pula. Penelitian yang sudah terlaksana ini sejalan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Amir & Khairunnisa (2023) dengan kesimpulan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif kepemimpinan pada kinerja pegawai. Selain itu, penelitian lain yang telah dilakukan oleh Firmayanti & Ramdani (2022) yang memberikan hasil yang sama yakni kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian tabulasi data bahwa tanggapan responden disiplin kerja terhadap motivasi memaparkan jika disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada motivasi. Berdasarkan hasil studi di lapangan menjelaskan bahwa peningkatan disiplin kerja yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi.

Bahwa rata-rata item dari pernyataan pada variabel disiplin kerja terdapat bahwa Indikator yang memiliki nilai tanggapan pernyataan responden tertinggi adalah "Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan" dan "saya tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat kerja". Hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan PT XYZ memiliki tingkat ketaatan pada peraturan kerja yang baik. sedangkan indeks terendah Untuk indikator yang memiliki nilai tanggapan responden indikator terendah adalah "Saya memiliki kreativitas yang tinggi sehingga dapat menunjang pekerjaan" dan "Dalam setiap pelaksanaan kerja, saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan."

Perubahan peningkatan disiplin kerja karyawan PT. XYZ digambarkan melalui ketaatan pada peraturan kerja, kehadiran, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja dengan etis berkontribusi terhadap motivasi kerja yang dicerminkan melalui aspek motivasi kerja karyawan yang meliputi penghargaan, hubungan antar karyawan dan aktualisasi diri. motivasi kerja yang baik memegang peran penting didalamnya karena akan menentukan peningkatan kinerja, mengingat motivasi kerja yang ada dalam diri memiliki peran penting dalam pelaksanaan pekerjaan khususnya dalam kedisiplinan itu sendiri dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh (Jufrizen, 2021; Kamalisa *at al.*, 2022).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian tabulasi data bahwa tanggapan responden Kepemimpinan dan motivasi memaparkan jika kepemimpinan memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan Berdasarkan hasil lapangan menjelaskan bahwa peningkatan kepemimpinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Perubahan peningkatan kepemimpinan PT XYZ digambarkan melalui ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi yang dicerminkan melalui aspek motivasi kerja karyawan yang meliputi, penghargaan, hubungan antar karyawan aktualisasi diri. Kepemimpinan merupakan sikap peran dari pemimpin terhadap organisasi baik sikap maupun tindakan yang dapat mempengaruhi bawahan hal tersebut bisa sebuah perintah secara langsung maupun tidak langsung terhadap bawahan sesuai dengan keadaan organisasi, dengan begitu kepemimpinan yang baik dan nyaman sesuai dengan keadaan akan berdampak terhadap pengaruhnya peningkatan motivasi kerja dari seorang bawahan yang memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikannya dari keputusan pemimpin dalam menentukan apa saja yang akan menjadi tanggungjawab dari seorang karyawan. Bahwa rata-rata item dari pernyataan pada variabel kepemimpinan terdapat bahwa Indikator yang memiliki nilai tanggapan pernyataan responden tertinggi adalah "Pemimpin harus terbuka dan bersedia untuk menerima dan memberikan informasi sebijaksana mungkin" dan "Pemimpin dapat mengendalikan emosinya dengan baik" sedangkan indeks terendah Untuk indikator yang memiliki nilai tanggapan responden indikator terendah adalah "Pemimpin mengumpulkan informasi untuk bertindak" dan "Pemimpin bisa membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuasaan jabatan untuk meningkatkan prestasi karyawan".

Motivasi merupakan hasil dari apa yang telah dilakukan oleh pemimpin terhadap organisasi jika pemimpin kurang bijak dalam sebuah keputusan, sikap terhadap bawahan, aturan dalam organisasi dan semua hal yang mencakup kepemimpinan yang diterapkan maka tentunya motivasi kerja yang dimiliki oleh tidak akan terlihat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebagaimana dalam teori menyebutkan bahwa kepemimpinan termasuk kedalam faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan pimpinan dalam berkomunikasi juga sangat penting sebab komunikasi menjadi media interaktif antara pimpinan dan karyawan, dengan demikian apabila komunikasi yang terjalin bersifat buruk, maka informasi yang diterima karyawan akan menjadi kurang relevan, akibatnya apa yang dilaksanakan karyawan menjadi kurang terkoordinir dengan baik. Hasil ini juga didukung penelitian yang dilakukan Rachma *at al.* (2020), dengan hasil yang membuktikan ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh (Sihombing, 2019).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan studi lapangan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menandakan bahwa kinerja karyawan PT.XYZ tergantung pada motivasi kerja, karena motivasi mempunyai peranan dalam meningkatkan gairah dalam melakukan pekerjaan. Adanya motivasi maka karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi. Artinya jika motivasi nya tinggi yang dilakukan PT. XYZ sehingga akan meningkat kinerja yang dihasilkan. Begitupun sebaliknya jika motivasi nya rendah yang dilakukan PT. XYZ sehingga akan menurun kinerja yang di hasilkan. Bahwa rata-rata item dari pernyataan pada variabel motivasi terdapat bahwa Indikator yang memiliki nilai tanggapan pernyataan responden tertinggi adalah "Perusahaan menyediakan makan siang" dan "Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja" dan "Jabatan dan wewenang yang diberikan perusahaan merupakan hal baru bagi saya" sedangkan indeks terendah Untuk indikator yang memiliki nilai tanggapan responden indikator terendah adalah "Perusahaan

memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk dapat mengembangkan karir” dan “Karyawan yang berprestasi lebih cepat untuk mendapat promosi atau kenaikan jabatan”

Jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi pula. Jika sebaliknya motivasi kerja yang rendah dapat dipastikan kinerja karyawan tersebut rendah pula, karena motivasi yang kurang dari lingkungan perusahaan tidak mendukung untuk menghasikan suatu hasil yang maksimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Raflianto & Laily (2020) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Memediasi Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan studi lapangan adanya pengaruh positif disiplin kerja pada kinerja karyawan yang memediasi motivasi sebagai variabel intervening dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja. PT. XYZ yang mencakup kehadiran tepat waktu, bekerja pada waktu yang ditetapkan sesuai jadwal kerja dan tidak menunda-nunda pekerjaan, hal tersebut tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan, Karyawan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat, target yang telah diberikan setiap bulannya juga terpenuhi, para karyawan juga mampu merawat sarana dan prasarana yang ada di perusahaan dengan baik. Dengan begitu disiplin kerja menjadi cara yang efektif dalam memotivasi para karyawan dalam bekerja. Karyawan yang puas dengan cara pekerjaannya, akan merasa senang sehingga termotivasi untuk bekerja secara maksimal sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. motivasi mampu memediasi hubungan dari disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. XYZ, Hal ini. motivasi dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan memiliki disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan. kinerjanya dengan dorongan dan semangat kerja dalam diri karyawan berupa motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni & Karneli, 2021).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Memediasi Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Bahwa apabila kepemimpinan membaik maka secara otomatis kinerja karyawan PT. XYZ akan meningkat pula. Pemimpin hendaknya lebih dekat lagi dengan karyawan. Misalnya karyawan boleh langsung menemui pimpinan Ketika karyawan tersebut mengalami sebuah masalah dan langsung mendiskusikan masalah tersebut dengan pimpinan sehingga permasalahan yang dialami karyawan tidak terjadi berlarut-larut akan tetapi dapat diselesaikan motivasi mampu memediasi hubungan dari disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. XYZ, Hal ini. motivasi dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan memiliki disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan. kinerjanya dengan dorongan dan semangat kerja dalam diri karyawan berupa motivasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pramudhita & Meirisa, 2019), (Bukit *at al.*, 2019)

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulannya, sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan PT, XYZ. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu terbukti disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan pada PT XYZ. Dengan menarapkan kepemimpinan yang positif bisa berefek untuk kinerja karyawan yang meningkat. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu terbukti kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada motivasi PT.XYZ. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yaitu terbukti disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.
4. Hasil penelitian menunjukkan jika variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi pada PT.XYZ. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yaitu terbukti kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.
5. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pada PT.XYZ. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yaitu terbukti motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
6. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja terhadap kinerja yang memediasi motivasi sebagai variabel intervening pada PT.XYZ berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam yaitu terbukti disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang memediasi motivasi.
7. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan terhadap kinerja yang memediasi motivasi sebagai variabel intervening PT.XYZ berpengaruh positif serta signifikan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh yaitu terbukti kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang memediasi motivasi.

REFERENSI

- Achmad, R., & Sunarsi, D. (2020). The Influence Of Motivation And Work Experience On Employee Performance At PT. Yamaha Saka Motor In South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65–74.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Alya, S. (2022). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cahaya Mustika Malang*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Amaral, F. D., FoEh, J. E. H. J., Man, S., & Ayu, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Pengembangan Karir (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 663–674.
- Amir, F., & Khairunnisa, K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Syariah Kcp Stabat. *Student Scientific Creativity Journal*, 1(2), 17–24.
- Andico, R. R., & Mahargiono, P. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Cabang Bank

- Bri Gresik). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(11), 1–16.
- Andriyana, D., Arief, M. Y., & Fandiyanto, R. (2023). Dampak Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Asn Pada Polres Situbondo Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SIFEBRI'S*, 1(1), 209–224.
- Angga, A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sablon Garment Surabaya*. Surabaya: Universitas Narotama.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10.
- Apsari, C., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. *Ikraith-Ekonomika*, 5(2), 8–15.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect Of Compensation And Discipline On Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 263–276.
- Arifa, S. N., & Muhsin, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374–389.
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2019). The Influence Of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline On Employee Performance In Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia. *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 13–17.
- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihatini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 1–17.
- Budi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83–90.
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 413–422.
- Cahyono, Y., Jihadi, M., Arifin, Z., Purnamasari, W., Wijoyo, H., Putra, R. S., ... Purwanto, A. (2020). Do Servant Leadership Influence Market Performance? Evidence From Indonesian Pharmacy Industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 439–451.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Diana, D., & Suhardi, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Utama Raya. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 1–10.
- Do Rêgo, E. B., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(11), 3731–3764.
- Duryadi, M. S. D. (2021). *Metode Penelitian: Metode Penelitian Empiris, Model Path Analysis Dan Analisis Smart PLS*. Semarang: Yayasan Prima Agus teknik, STEKOM.

- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening: Studi pada PT Shopee International Indonesia. *Focus*, 2(1), 15–26.
- Effendi, A. B. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Singa Langit Jaya (Tiens Syariah)*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Frontliner Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(2), 249–256.
- Fachri, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Patra Jasa. *EKONOMI DAN BISNIS (EKOBIS)* 45, 2(1), 78–84.
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 31 – 40.
- Fahmi, I. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52–67.
- Fahmi, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 52–64.
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., ... Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). The Effect of Leadership on Employee Performance at the Dumai City Library and Archives Service. *JMKSP (Journal of Management, Leadership, and Education Supervision)*, 4(1), 76–83.
- Febriansyah, M. D., & Rizqi, M. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Putra Baru Sentosa. *Proceeding UMSurabaya*, 1(1), 62–68.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Firmayanti, A. R., & Ramdani, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pupr Kabupaten Karawang. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(9), 2195–3299.
- Futriani, W., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP,"* 2(3), 1–15.
- Gani, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Di Febi Uin Alauddin Makassar. *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 8(2), 125–141.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hajar, S., & Mulyadin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Bima. *Jurnal Economina*, 2(9), 2251–2257.

- Hamid, H., & Kurniawaty, K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN. *Jurnal Ekonomika*, 4(1), 58–67.
- Handayani, P., & Winarningsih, W. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Stress Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wong Bejo Joyo. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(5), 1–17.
- Haq, U. A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Makassar 1*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (24th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasnita, H., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 636–643.
- Hertanudin, H., & Sumantri, Y. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(4), 328–341.
- Hidayah, H. N., & Santoso, B. (2020). Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Determinan Etos Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 202–213.
- Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sanpak Unggul*. Bogor: Universitas Pakuan.
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The Effect Of Work Discipline And Compensation On Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152.
- Islami, R., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semen Padang. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP,"* 2(1), 1–16.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
- Jayanti, E., Utamingtyas, R. R. ., & Farouk, U. (2020). The Influence Of Work Motivation, Work Discipline And Work Environment On Employee' Job Satisfaction At PT. Samudera Perdana Selaras. *Admisi Dan Bisnis*, 21(2), 131–142.
- Juanti, J., & Wajdi, M. F. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD Kudungga Kabupaten Kutai Timur*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate ISSN*, 14–22.
- Jumadil, W., & Hasan, M. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(1), 41–53.
- Kamalisa, D., Karnadi, K., & Sari, L. P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Asn Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada

- Polres Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(8), 1604–1617.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Khoirunnisa, S. (2020). *Aplikasi Penilaian Kinerja Soal Pilihan Ganda Dengan Microsoft Excel 2013*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Lamere, L., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 341–349.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Lusiana, T., & Puryantoro, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 12–18. SNasPPM.
- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada PT Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 684–699.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, H., & Daud, Q. (2021). Pengaruh e-Service Quality Dan e-Trust Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Produk Dengan e-Satisfaction Sebagai Variabel Intervening. *Journal For Business And Entrepreneurship*, 5(1), 1–17.
- Mudayana, A. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan*, 4(2), 84–92.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119–1130.
- Nasution, L., & Ichsa, R. N. (2021). The Effect of Leadership Implementation on Employee Performance at the Karo District Education Office. *Scientific Journal of METADATA*, 3(1), 308–320.
- Nugroho, S. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja Laissez-Faire, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Samyo Makmur AbadiKota Cimahi)*. Jakarta: Universitas Komputer Indonesia.
- Pertiwi, I., & Gorda, A. A. N. O. S. (2019). Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(3), 135–150.
- Pradita, M. Y. (2017). The Effect Of Compensation, Leadership Style And Characteristics Of Marketers On The Motivation And Performance Of Marketers In PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Jombang Branch. *Journal of Business and Management*, 4(2), 153–164.
- Pramudhita, C. A., & Meirisa, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(2), 585–594.
- Pratama, P. Y., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259–272.
- Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2022). *Manajemen Stratejik & Pengambilan Keputusan Korporasi (Strategic Management & Corporate Decision Making)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Puspitasari, A. D., & Dahlia, L. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi,

- Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Bijak*, 17(1), 81–93.
- Qomariah, N. I., Langingi, A. R. C., & Watung, G. I. V. (2020). Hubungan Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja Di Uptd Puskesmas Kotobangon Kelurahan Kotobangon Kecamatan Kotamobagu Timur Kota Kotamobagu. *Graha Medika Nursing Journal*, 3(1), 27–34.
- Rachma, S., Mulyani, S. R., & Yuliaty, F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Radiks Insan Persada. *Prosiding SoBAT (Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi Dan Teknik) Universitas Sangga Buana YPKP*, 107–115. LPPM Universitas Sangga Buana YPKP.
- Raflianto, Z. F., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bnn Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(3), 1–17.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANOR: JURNAL Manajemen Dan Organisasi Review*, 2(1), 15–25.
- Riyanti, E., & Yansahrita, Y. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Signaling*, 8(2), 48–54.
- Romdona, F. N., Sutrisna, A., & Pauzy, D. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:(Survei Pada Tenaga Keperawatan di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya). *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(4), 139–152.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Manado: Unsrat Press.
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Sakiman, S. (2019). *Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Non-PNS Kabupaten Kulon Progo*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Santoso, A. B., & Fitriyanti, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operasional PT. Bank Central Asia, TBK. Kantor Pusat Jakarta Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 33–40.
- Saputra, Y. N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen.F. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 18(1), 118–135.
- Selfiana, R., & Widjajanti, K. (2023). Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Sango Ceramics Indonesia. *Solusi*, 21(3), 642–650.
- Sihombing, I. N. P. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Perintis Kemerdekaan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Simatupang, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Judicious*, 2(1), 11–21.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190.

- Singon, D. C., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu Dan Keamanan Hasil Perikanan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 483–493.
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1802–1971.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence Of Motivation, Work Discipline, And Compensation On Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83.
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum. *Kinerja*, 19(1), 79–88.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryanto, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 1(1), 1–12.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1), 1–6.
- Susilowati, U., & Hanantijo, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen. *SMOOTHING*, 17(2), 81–88.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *JURNAL ECONOMINA*, 2(5), 1075–1087.
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 193–212.
- Thamrin, J. R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pemkot Cimahi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(1), 124–137.
- Wahyuni, L., & Karneli, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Di Pekanbaru). *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 18(2), 65–80.
- Wiandari, I. A. A., & Darma, G. S. (2017). Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(2), 61–78.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14.
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4), 1–18.
- Wijayati, D., Fazlurrahman, H., Hadi, H., Wijayati, D., Fazlurrahman, H., & Hadi, H. (2018). The Mediating Of Change Organization In The Effect Of Strategic Leadership Style And

Innovation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(4), 24–43.

- Wilhelmina, P., Anita, E., & Alawiyah, R. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Dan Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Pulau Sambu Desa Kuala Enok Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 1(3), 201–215.
- Wulandari, I., Musdalifah, M., & Wayuni, T. S. (2023). Pengaruh Perencanaan SDM Dan Rekrutmen Karyawan. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 2(12), 122–132.
- Yanoto, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Di Surabaya. *Agora*, 6(1), 1–10.
- Yuliana, A., Sugito, S., & Mulia, A. (2022). Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gelatik Supra Kantor Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 3(1), 1–11.
- Zaini, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Teknologi Pangan*, 4(1), 1–11.
- Zainullah, M. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Depok*. Jakarta: Universitas Nasional.