



Pengaruh Displin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening PT XYZ

Uswatul Fitroh¹, Ery Teguh Prasetyo², Dody Kurniawan³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email : uswatulfitroh12@gmail.com¹, ery.teguh@ubharajaya.ac.id²,
dody.k2010@gmail.com³

Abstract. 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 Partial 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.

Abstrak. 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 Partial 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.

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 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 et 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).

TINJAUAN TEORITIS

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan dan waktu yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada pegawai sedangkan menurut Jumadil & Hasan (2023) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau sekelompok orang sesuai dengan amanah yang diberikan kepadanya.

Menurut Rumawas (2021) tunjangan kinerja pegawai merupakan dampak dari pencapaian individu dalam suatu organisasi yang terbukti memberikan manfaat langsung baik bagi pegawai maupun organisasi itu sendiri, karena dicapai melalui hasil kinerja yang maksimal.

Menurut Jufrizen & Sitorus (2021) bahwa kinerja adalah merupakan ukuran yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil tugas tanggung jawab yang dihasilkan oleh suatu organisasi selama jangka waktu tertentu.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sitopu at al. (2021), disiplin adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk Latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan (Budi, 2022).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan berlaku, baik tertulis maupun tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak terhadap sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada (Iptian at al., 2020).

Menurut Arif at al. (2019) disiplin merupakan Tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi mematuhi tuntunan berbagai ketentuan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkannya (Riyanti & Yansahrita, 2019). Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan perusahaan mencaiap tujuan.

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Tanjung at al. (2021), kepemimpinan adalah perilaku yang dilakukan seorang pemimpin dalam upaya memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan harapan bekerja semangat dan tidak tertekan demi mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan adalah sebuah faktor penting. Tanpa kepemimpinan, organisasi hanyalah sebuah sekelompok orang yang tanpa arah tujuan (Fazira & Mirani, 2019) Pengaruh kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat besar. Banyak perusahaan yang berhasil karena faktor pemimpin dan tidak sedikit perusahaan yang rugi karena faktor pemimpin (Wijayati at al., 2018).

Pemberian pengaruh dari pemimpin sangat bermanfaat bagi pegawai untuk meningkatkan moral yang lebih baik dan dapat secara langsung menginspirasi pegawai melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi tanpa sebuah paksaan, namun dari dalam diri individu (Nasution & Ichsa, 2021).

Pemimpin merupakan seseorang yang berkeinginan memengaruhi orang lain di suatu organisasi merupakan sinergi untuk mencapai tujuan (Fadude at al., 2019). Kualitas pimpinan mempunyai peranan yang penting untuk mencapai tujuan organisasi (Lusiana & Puryantoro, 2020).

Pengertian Motivasi

Motivasi dapat dikatakan sebagai rangsangan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi sebagai stimulus dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan yang akan dikerjakan (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Selain sebagai stimulus, motivasi juga suatu hal yang mampu meningkatkan potensi seseorang ketika melakukan aktivitas yang berasal dari dalam maupun luar individu. Dengan adanya motivasi, muncul keinginan untuk bekerja dan kemauan kerja sehingga kinerja pegawai akan meningkat (Thamrin, 2020).

Bentuk motivasi yang dilakukan organisasi salah satunya adalah dengan memberikan arahan tugas yang sesuai dan tepat untuk pegawai (Zaini, 2021). Memahami motivasi untuk pegawai secara tepat tidaklah mudah. Namun, hal tersebut dapat disiasati dengan melakukan identifikasi dan kebutuhan latar belakang dari para pegawai. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kebutuhan dan keinginan seseorang tidak sama, dan cara memenuhi kebutuhan tersebut juga berbeda-beda (Pertiwi & Gorda, 2019).

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.

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 bersemangta 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 sehinga 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 melauai 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 mencangkup 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 menghasilkan 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 mediasi 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.

Keterbatasan penelitian

Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi variabel kinerja guru maka diharap penelitian yang selanjutnya dapat menambah variabel yang benar-benar dapat mempengaruhi kinerja karyawan kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan hasil analisis data, maka diharapkan terdapat penelitian yang lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening, dengan subjek dan objek penelitian yang berbeda, metode penelitian yang berbeda dan lebih lengkap, serta sampel yang lebih luas.

Saran

Sesuai kajian yang telah dilakukan, beberapa rekomendasi dapat dibuat, antara lain:

1. Bagi penulis

Dengan penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya, gaya kepemimpinan, budaya kerja, komitmen organisasi, kompetensi kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

3. Bagi Perusahaan

Disiplin kerja dan perusahaan dapat memberikan sanksi kepada setiap karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan dan disepakati. Tujuannya adalah agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, sehingga kedepannya dapat ditingkatkan kinerja pegawai dari berbagai arah dalam hal disiplin kerja, sehingga pegawai dapat menggunakan waktu kerjanya secara efektif dan efisien, serta pekerjaan dapat berjalan lancar. Hal ini dilakukan dengan menetapkan tujuan bagi perusahaan.

Kepemimpinan Pemimpin masih harus mengembangkan dirinya lagi dalam hal kepemimpinan dan mempelajari ilmu ilmu dan gaya kepemimpinan yang belum pernah ia dapatkan. Pemimpin harus lebih mengerti akan pentingnya faktor kepemimpinan yang jika dilaksanakan dengan baik akan mempengaruhi motivasi para karyawannya. Pemimpin harus lebih mengenal dan peka terhadap kepribadian dan sifat dari masing-masing individu yang bekerja padanya. Artinya pemimpin harus lebih meningkatkan hubungannya dengan para karyawannya dan lebih peka dengan karakteristik dan sifat-sifat karyawan, serta mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Motivasi kerja pihak manajemen harus lebih memberikan bimbingan mengenai wewenang yang dapat diputuskan atau dimiliki pegawai agar pegawai dapat lebih berkontribusi, melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat dan inisiatif. Perusahaan sendiri harus mampu mempertahankan dan mengapresiasi upaya kerja para karyawannya di dalam perusahaan melalui hal-hal yang mendorong semangat dan kerja keras, seperti penghargaan, bonus kepada karyawan yang berhasil melampaui targetnya. Melalui hal-hal tersebut diharapkan karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi dalam bekerja.

4. Bagi Pembaca

Dengan penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Angga, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sablon Garment Surabaya. Surabaya: Universitas Narotama.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect Of Compensation And Discipline On Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 263–276.
- 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.
- Budi, A. (2022). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83–90.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Hajar, S., & Mulyadin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Bima. *Jurnal Economina*, 2(9), 2251–2257.
- Hidayah, H. N., & Santoso, B. (2020). Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Determinan Etos Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 202–213.
- 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.
- Jayanti, E., Utaminingtyas, 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.

- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35–54.
- 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.
- 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.
- 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 Abadi Kota 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.
- 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.
- Puspitasari, A. D., & Dahlia, L. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Bijak*, 17(1), 81–93.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 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. *SMOOTING*, 17(2), 81–88.
- 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.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- 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.
- 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.