

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumbar (Studi Kasus Kota Padang)

Agnes Amanda Pratiwi¹, Marta Widian Sari², Nila Pratiwi³

^{1,2,3} Faculty of Economics and Business, Program in Management Science,
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, West Sumatera, 25221, Indonesia

e-mail: agnesamanda134@gmail.com

Abstrak

Di PT Perkeretaapian Indonesia (Persero) Divisi II Sumatera Barat Kota Padang, riset ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui media motivasi. Masing-masing dari 105 karyawan Divisi II Sumbar PT Perkeretaapian Indonesia (Persero) disurvei. Kuesioner yang telah divalidasi dan diuji reliabilitas digunakan untuk mengumpulkan data. Metode analisis induktif digunakan dalam riset ini melalui aplikasi Smart Partial Least Squares (Smart PLS) di atas alat analisis Structural Equation Modeling (SEM). Beberapa variabel terbukti berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai antara lain gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi dan kedisiplinan, dan gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi kepuasan. Tingkatkan hasil karyawan dengan menginspirasi mereka untuk melakukan yang terbaik.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi*

Abstract

PT Indonesian Railways (Persero) West Sumatra Division II in Padang City, this research aims to examine the effect of leadership style and work discipline on employee performance via the medium of motivation. Every single one of the 105 employees from Division II West Sumatra of PT Indonesian Railways (Persero) were surveyed. A validated and reliability-tested questionnaire is used to gather data. The inductive analysis method is used in this work by means of the Smart partial least squares (Smart PLS) application on top of the Structural Equation Modeling (SEM) analysis tool. Several variables were found to have a significant effect on employee performance, including leadership style, work discipline, motivation, leadership style influencing employee performance through motivation and discipline, and leadership style influencing employee performance through motivation satisfaction. Raise employee output by inspiring them to do their best.

Keywords: *Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance, Motivation*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia didorong oleh sejumlah faktor, termasuk kebutuhan untuk mempertahankan daya saing dalam produksi produk dan jasa, serta kemajuan dalam masyarakat, akademisi, dan penelitian. Memiliki pengelolaan sumber daya yang efisien untuk mencapai tujuan bisnis melalui penggunaan metode manajemen adalah hal yang paling penting. Manajemen yang efektif membantu semua pihak yang terlibat dalam mencapai tujuannya, termasuk perusahaan, pekerja, dan masyarakat secara keseluruhan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, kepemimpinan yang efektif sangat penting. Kemampuan untuk memotivasi individu yang berada di bawah arahan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka dengan cara yang mengoptimalkan produksi dan efisiensi adalah inti dari kepemimpinan. Gaya kepemimpinan pemimpin mengarahkan sumber daya manusia mengandalkan pengalaman dan semangatnya untuk mencapai tujuan kinerja lebih unggul dari kandidat lainnya. Menurut Imelda dkk. (2021), cara seorang pemimpin mendekati kepemimpinan mengungkapkan sejauh mana mereka memiliki kepercayaan terhadap kemampuan bawahannya. Cara seorang pemimpin memengaruhi bawahannya melalui perilaku dan pendekatannya disebut gaya kepemimpinan. Hal inilah yang membedakan ideologi, kemampuan, atribut, dan sikap seorang pemimpin dengan orang lain.

Di tempat kerja, disiplin digambarkan sebagai cara seseorang berperilaku ketika mereka bekerja. Disiplin ini ditandai dengan menaati, mengakui, dan menghormati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan menggunakan strategi yang menyeluruh, organisasi dapat mencapai tujuannya. Hal tersebut pernah diungkapkan oleh Akbar (2022). Kinerja merupakan hasil akhir usaha individu atau tim dalam kerangka tugas dan wewenang yang diberikan (Meinitasari, 2023). Hal ini dilakukan dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan dengan tetap mematuhi batasan etika dan hukum.

Motivasi merupakan gabungan sikap dan keyakinan yang menjadi motivasi seseorang untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan ambisinya. Hal-hal inilah yang mendorong individu untuk mencapai tujuannya. Pandangan dan tujuan masyarakat berpotensi menjadi motivator yang kuat, meskipun faktanya hal tersebut tidak bersifat material. Dua aspek yang berkontribusi kepada tingkat motivasi individu adalah jumlah usaha yang mereka lakukan dan cara mereka memfokuskan perilaku mereka terhadap pencapaian tujuan mereka.

Kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi II dapat ditemukan di Padang, Sumatera Barat. Tanggung jawab PT Kereta Api Indonesia (Persero) juga mencakup pengawasan lalu lintas kereta api di Indonesia. Pada tahun 1891, Sumatera Barat dimasukkan ke dalam PT Kereta Api Indonesia sebagai anak perusahaan. Tahun ini menandai dimulainya layanan transportasi kereta api di Sumatera Barat, serta perluasannya lebih lanjut. Tidak dapat dipungkiri bahwa kereta api masih menjadi alat transportasi yang paling banyak digunakan untuk bepergian dari satu lokasi ke lokasi lain. PT Kereta Api yang berangkat dari Kota Padang menyediakan layanan ke sejumlah lokasi berbeda, antara lain

Pariaman, Lubuk Alung, Bandara Internasional Minangkabau, dan Duku. Namun demikian, tidak ada teks yang ditawarkan.

Organisasi mungkin saja menghadapi berbagai masalah akibat kurangnya sumber daya manusia, termasuk penurunan produksi dan ketidakmampuan mencapai tujuannya. Turunnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kelambanan, kurangnya pengendalian diri, dan kurangnya dukungan dari atasan. Upaya yang dilakukan dalam berbagai inisiatif terkait transportasi barang, transportasi penumpang, dan optimalisasi aset kemungkinan besar akan menghasilkan kelanjutan peningkatan kinerja tahunan yang telah dicapai perusahaan. Berikut tabel yang memberikan gambaran pencapaian program kerja perusahaan:

Tabel 1.1 Realisasi Angkutan Penumpang PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat 2022

NO	BULAN	JUMLAH PENUMPANG
1	Januari	82.781
2	Februari	79.029
3	Maret	91.807
4	April	64.905
5	Mei	140.200
6	Juni	133.993
7	Juli	112.925
8	Agustus	86.173
9	September	101.035
10	Oktober	121.919
11	November	109.711
12	Desember	167.761
TOTAL	1.292.239	

Sumber: PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II SB

Data penggunaan jasa transportasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi II Sumatera Barat disajikan pada Tabel 1.1. Angka tersebut mencakup periode Januari hingga Desember 2022 dan menggambarkan fluktuasi jumlah penumpang. Berlandaskan data, para pegawai yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi II Sumbar belum mencapai tujuan kerja yang diinginkan. Dapat disimpulkan yaitu kurangnya motivasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan para pekerja merupakan faktor-faktor yang menghambat mereka untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka sepanjang pekerjaannya.

METODE

Menurut Sugiyono (2019), prosedur penelitian diartikan sebagai kegiatan ilmiah yang dilakukan dengan maksud memperoleh data untuk tujuan tertentu. Teknik deskriptif digunakan oleh peneliti dalam penyelidikan ini. Ada tiga kategori faktor yang terlibat dalam skenario: faktor yang mempunyai dampak, faktor yang terkena dampak, dan faktor yang berperan dalam situasi tersebut. Tujuan riset ini adalah untuk mengetahui hubungan antara

kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi II Sumatera Barat. Motivasi digunakan sebagai variabel perantara dalam penyelidikan ini. Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi II Sumatera Barat yang beralamat di PT Kereta Api Indonesia (KAI) Padang Jl merupakan individu yang mengikuti penelitian. Kru Jati Sawahan memulai tahap pertama. Tim perorangan Kabupaten Padang. Padang kini menjadi sebuah kota. Sumatera Barat yang merupakan provinsi nomor 25129. Survei dilakukan terhadap 150 pekerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi II Sumatera Barat sebagai bagian dari strategi pengumpulan data. Survei ini menggunakan skala Likert yang berkisar antara 1 sampai 5 karena survei ini dimaksudkan untuk mewakili seluruh angkatan kerja. Setelah analisis data selesai dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Untuk menentukan validitas, kita akan membandingkan nilai estimasi korelasi (r) dengan r tabel. Untuk menilai reliabilitas, kami akan menggunakan Cronbach's Alpha (0,70) dan standar reliabilitas komposit. Untuk keperluan pendekatan analisis data digunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) melalui penggunaan metode Partial Least Squares (PLS). Tahap pertama dalam menggunakan analisis data adalah melakukan evaluasi kepada model pengukuran yang disebut juga dengan outer model. AVE, Cronbach's Alpha, Composite Reliability, Convergent Validity, dan Discriminant Validity adalah beberapa metode statistik yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keakuratan dan reliabilitas tes. Analisis dilakukan untuk menentukan signifikansi statistik dari indikator formatif serta multikolinearitasnya. Pemeriksaan model struktural yang disebut juga inner model dikenal dengan tahap kedua. Indeks goodness-of-fit (GOF), relevansi prediktif (Q^2), dan koefisien determinasi (R^2) akan digunakan untuk menilai kinerja model. Saat menguji hipotesis, perlu diselidiki nilai probabilitas dan statistik-t. Penggunaan prosedur statistik inilah yang dilakukan untuk menguji hipotesis. Apabila tingkat alpha lebih rendah dari 5% dan nilai t kritis lebih dari 1,96, maka hipotesis alternatif (H_a) dianggap layak untuk diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam riset ini terdiri dari 2 jenis variabel yaitu Variabel Eksogen dan Variabel Endogen. Variabel Eksogen meliputi : Gaya Kepemimpinan terdiri dari 5 indikator yaitu Kemampuan mengambil keputusan,

Kemampuan Memotivasi, Keterampilan Komunikasi, Tanggungjawab dan Kemampuan Mengendalikan Emosional. Disiplin Kerja terdiri dari 4 indikator yaitu Tingkat Kehadiran, Tata Cara Kerja, Ketaatan pada

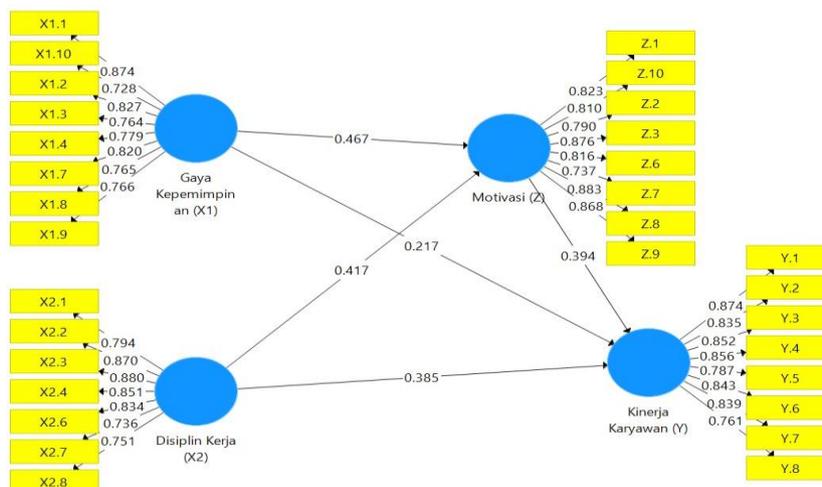
Atasan dan Tanggungjawab. Variabel Endogen meliputi : Kinerja Karyawan terdiri dari 4 indikator yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketetapan Waktu, dan Efektifitas. Motivasi terdiri dari 5 indikator yaitu Aktualisasi Diri Penghargaan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Fisik Deskripsi Penelitian.

Tabel 1. Construct Reliability and Validity

	robach;s Alpha	rho-A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0,936	0,937	0,947	0,692
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,914	0,916	0,931	0,627
Disiplin Kerja (X2)	0,917	0,921	0,934	0,670
Motivasi (Z)	0,933	0,936	0,945	0,683

Sumber: Hasil Survey, tahun 2024

Seperti terlihat pada Tabel 1, masing-masing konstruksi atau variabel yang diberikan memenuhi persyaratan validitas sangat baik. Saat menentukan standar, disarankan agar nilai AVE lebih besar dari 0,50. Terdapat diagram rute yang ditunjukkan pada Gambar 2 yang dapat digunakan untuk menentukan derajat korelasi yang ada antara konstruk dan variabel laten. Indikator variabel apa pun yang memiliki nilai lebih rendah dari itu harus dikeluarkan dari pertimbangan sampai nilai faktor muatannya lebih besar dari 0,70. Setiap konstruksi yang dimasukkan ke dalam penyelidikan ini memiliki nilai reliabilitas gabungan lebih dari 0,70, dan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini terlihat dari tabel. Sebagai konstruk dengan Composite Reliability terendah sejumlah 0,914 dan Cronbach's Alpha tertinggi sejumlah 0,931, Konstruk Fasilitas Penunjang Teknologi berada pada urutan terakhir. Di sebelah nilai Average Variance Extracted (AVE) semua konstruk pada waiting model berada di atas 0,5. Untuk keperluan penyelidikan ini, konstruk Gaya Kepemimpinan dianggap asli karena memiliki skor AVE terendah yaitu 0,627. Setiap struktur mempunyai nilai rho A lebih dari 0,70 per unit. Ada kemungkinan diagram rute yang ditunjukkan pada Gambar 2 akan membantu dalam menentukan hubungan konstruk-variabel laten. Hal ini mengindikasikan yaitu masing-masing indikator variabel pada Gambar 2 mempunyai nilai loading factor lebih dari 0,5 yang mengindikasikan yaitu semuanya valid.



Gambar 1. Algorithm

Structural Model Testing (Inner Model)

Pengujian model struktural dilakukan untuk memastikan sifat hubungan yang terjalin antar komponen laten model penelitian. Menurut Ghazali (2014), evaluasi model yang mendasarinya ditentukan oleh nilai R-Square dari seluruh variabel laten dependen. Tabel 2 menampilkan nilai R Squared saat dihitung

Tabel 2. R-Square Value

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,866	0,862
Motivasi (Z)	0,710	0,704

Berlandaskan tabel tersebut nilai Adjusted R-Square sejumlah 0,866 (86,6%), prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja sejumlah 86,6%. Faktor lain menyumbang 13,4% pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Saya ingin memperluas penelitian saya lebih dari ini. Jelas bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bertanggung jawab atas 71,0% varians motivasi kerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai R-squared termodifikasi sejumlah 0,710 yang dapat kita amati. Variabel lain yang menyumbang 29% sisanya tidak dimasukkan dalam riset ini karena tidak dipertimbangkan.

Pengujian Hipotesis

Dasar utama yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output output untuk inner bobot. Tabel 3, menjelaskan hasil pengujian hipotesis (halaman selanjutnya).

Tabel 3. Result for Inner Weight

Hipotesis Direct Effect	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1) > Motivasi (Z)	0,467	0,456	0,095	4,929	0,000	Diterima
Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi (Z)	0,417	0,421	0,088	4,751	0,000	Diterima
Gaya Kepemimpinan (X1) > Kinerja Karyawan (Y)	0,217	0,215	0,082	2,659	0,008	Diterima
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,385	0,389	0,092	4,194	0,000	Diterima
Motivasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,394	0,392	0,087	4,551	0,000	Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Berlandaskan hasil uji SmartPLS yang disajikan pada tabel di atas, penelitian diawali dengan evaluasi kepada hipotesis pertama yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan selama bekerja. Apabila Hipotesis 1 valid dan Hipotesis 0 tidak valid, maka gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap motivasi karyawan alhasil menimbulkan kemungkinan hipotesis tersebut akurat. Penting untuk dicatat bahwa nilai t-statistik sejumlah 4,751 lebih dari ambang batas esensial sejumlah 1,96. Karena nilai p 0,000 lebih rendah dari 0,05, maka hipotesis alternatif layak diterima dan menolak hipotesis nol. Dengan kata lain, menjaga sikap disiplin dalam bekerja merupakan faktor krusial yang berkontribusi kepada peningkatan motivasi kerja. Pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam pengelolaan timnya. Karena nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan p-value 0,008 maka hipotesis alternatif diterima, dan hipotesis nol ditolak. Tampaknya pengaruh besar diberikan oleh gaya kepemimpinan terhadap kinerja personel. Mengingat nilai T-statistik sejumlah 4,194 lebih tinggi dari nilai kritis 1,96 dan P-Value sejumlah 0,000 lebih rendah dari 0,05 maka dapat disimpulkan yaitu tingkat disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Berlandaskan nilai p-value sejumlah 0,000 lebih rendah dari nilai kritis 0,05, dan nilai t-statistik sejumlah 4,551 lebih tinggi dari nilai kritis 1,96 maka dapat disimpulkan yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Specific Indirect Effects

Hipotesis Indirect Effect	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Motivasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,184	0,178	0,053	3,460	0,001	Diterima
Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,164	0,166	0,054	3,041	0,002	Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Ketika suatu hipotesis dievaluasi menggunakan nilai t-statistik atau t-hitung yang dihasilkan dari diagram rute, maka hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Untuk melakukan hal ini, kita memilih ambang signifikansi sejumlah 5% dan kemudian membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan nilai vital dari t-tabel yang ditetapkan sejumlah 1,96. Riset ini mengkaji penelitian hubungan pertama yang menyelidiki gagasan dampak tidak langsung. Gaya kepemimpinan berdampak terhadap kinerja karyawan di tempat kerja melalui penggunaan motivasi intrinsik. Statistik-t yang masing-masing lebih dari 1,96 dan nilai P kurang dari 0,05. Oleh karena itu, kami menyimpulkan yaitu hipotesis alternatif benar dan hipotesis nol salah. Hal ini mengindikasikan yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai melalui penggunaan motivasi intrinsik. Temuan analisis statistik mengindikasikan yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja efektif

dengan kinerja pegawai melalui media motivasi kerja. Nilai t-statistic yaitu sejumlah 3,041 lebih dari nilai kritis sejumlah 1,96 dan nilai p-value sejumlah 0,002 lebih rendah dari ambang batas sejumlah 0,05. Dengan demikian, kami setuju dengan Hipotesis 7 (H7) dan menolak Hipotesis 0 (H0) yang mengindikasikan yaitu disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui media motivasi kerja.

Discussions

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi

Alat program SmartPLS digunakan untuk melakukan analisis data, dan hasilnya mengindikasikan yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap motivasi karyawan. Seorang pemimpin yang penuh energi dan mengambil inisiatif untuk merancang strategi bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya disebut sebagai pemimpin transformasional. Ciri-ciri pemimpin transformasional adalah mendahulukan kebutuhan para pengikutnya di atas kebutuhan mereka sendiri dan memiliki visi bersama tentang masa depan dengan para pengikutnya. Temuan riset ini sejalan dengan penelitian Mubarak dan Kristianti (2023) yang mengindikasikan yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap tingkat motivasi karyawan dalam pekerjaannya. Menurut temuan penelitian yang dilakukan Sumiati dan Sumitra (2023), gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi

Pengujian terhadap data yang diperoleh melalui penggunaan aplikasi SmartPLS mengungkapkan yaitu disiplin kerja mempunyai dampak besar terhadap motivasi. Lingkungan kerja yang disiplin ditandai dengan sejumlah karakteristik yang membedakan, termasuk rasa hormat, kepatuhan, dan penerimaan konsekuensi atas pelanggaran tugas dan wewenang. Riset ini mempercayai hasil Silaen dkk. (2023), yang mengindikasikan yaitu kondisi kerja mempunyai dampak signifikan terhadap tingkat motivasi intrinsik individu. Menurut riset islami dan Mayliza (2019), disiplin kerja mempunyai pengaruh besar terhadap motivasi intrinsik yang dialami karyawan di tempat kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dengan menggunakan alat program SmartPLS, kami melakukan analisis data dan menemukan yaitu gaya kepemimpinan mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan. Salah satu ciri pemimpin yang baik adalah kemampuannya memotivasi pengikutnya untuk berkolaborasi guna mencapai tujuan bersama, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja tenaga kerja. Situasi di mana manajer dan pekerja mempunyai interaksi yang menguntungkan yang merangsang kolaborasi konstruktif menuju pencapaian tujuan perusahaan akan menjadi situasi yang ideal. Penting bagi bisnis masa kini untuk memiliki pemimpin yang mampu mendorong perubahan dan menginspirasi kolaborasi efektif antara mereka dan bawahannya. Tujuan kinerja adalah untuk memfasilitasi peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi. Perbaikan kebijakan atau program saat ini yang memanfaatkan sumber daya perusahaan. Dinamika suatu organisasi ditingkatkan secara signifikan melalui penilaian kinerja personelnya. Penilaian ini memiliki kemampuan untuk mengungkapkan informasi yang akurat tentang kinerja individu dan mencerminkan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Temuan riset ini sejalan dengan penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Futriani dan Mayliza (2019) yang mengindikasikan yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Rachmaniah menemukan pada tahun 2022 bahwa karakteristik seorang pemimpin mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan karyawannya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil pengujian data yang dilakukan dengan menggunakan alat SmartPLS diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Di tempat kerja, disiplin berarti mematuhi semua peraturan, baik peraturan tertulis maupun tidak. Kinerja seseorang dapat digambarkan sebagai perilaku dan sikap yang ditunjukkannya ketika melaksanakan tanggung jawabnya, yang dilihat dan dievaluasi oleh orang lain yang berada langsung di sekitarnya. Temuan riset ini sesuai dengan temuan Nurhanan dkk. (2021), mengindikasikan yaitu pengelolaan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Herlambang (2023) menemukan yaitu tingkat disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi kepada Kinerja Karyawan

Penggunaan aplikasi SmartPLS untuk analisis data mengungkapkan yaitu tingkat produktivitas di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh adanya motivasi intrinsik. Kemampuan memotivasi seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhannya dan menyesuaikan diri dengan lingkungannya merupakan salah satu faktor terpenting yang memotivasi mereka untuk melakukannya. Karena pentingnya peran mereka dalam memotivasi pekerja untuk melaksanakan kewajibannya, faktor motivasi merupakan sesuatu yang perlu dipertimbangkan oleh setiap perusahaan. Ketika berbicara tentang teori motivasi, teori Maslow menonjol karena teori ini sangat fokus pada kebutuhan manusia. Hirarki kebutuhan, menurut Maslow, inilah yang memotivasi individu untuk bekerja paling keras. Kesimpulan tersebut sejalan dengan temuan Digdowiseiso dan Seftia (2021) yang mengindikasikan yaitu adanya dorongan intrinsik di tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas yang dicapai. Wahyudi dan Mahargiono (2022) melakukan penelitian yang menemukan yaitu tingkat motivasi intrinsik dalam bekerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Temuan uji pengaruh tidak langsung mengindikasikan yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan di tempat kerja melalui penggunaan motivasi intrinsik. Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan kurang signifikan dibandingkan insentif yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Kinerja dapat diartikan sebagai besarnya usaha dan perilaku yang ditunjukkan dalam penyelesaian kewajiban dan penugasan dalam jangka waktu tertentu. Dalam hal kinerja, dua aspek terpenting adalah kemampuan seseorang dan tingkat motivasinya. Agar seseorang berhasil dalam pekerjaannya, mereka perlu memiliki dorongan dan bakat tertentu. Konsekuensi dari para pekerja yang mencurahkan hati dan pikirannya dalam menjalankan tugas dan komitmennya di dalam organisasi adalah kinerja dari para pekerja tersebut. Hasil akhir pekerjaan seorang karyawan di suatu organisasi yang dapat diukur dan dibandingkan disebut sebagai kinerja mereka, dan dievaluasi dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Ketika pendekatan seorang pemimpin berdampak

terhadap kinerja timnya, maka hubungan keduanya dimediasi oleh motivasi kerja. Temuan riset ini konsisten dengan temuan Lamere et al. (2021) yang menyiratkan yaitu gaya kepemimpinan suatu organisasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawannya melalui media motivasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Hasil uji dampak tidak langsung mengindikasikan yaitu disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dengan memotivasi karyawan untuk bekerja sebaik mungkin. Terdapat korelasi yang lebih tinggi antara peningkatan antusiasme karyawan terhadap tempat kerja dan peningkatan produktivitas dibandingkan antara penegakan peraturan di tempat kerja. Ketika kita berbicara tentang kinerja efektif para pekerja, yang kita maksud adalah contoh-contoh di mana mereka berkontribusi kepada pencapaian tujuan organisasi. Kelompok ini terdiri dari individu-individu yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan efektivitas perusahaan melalui keahlian dan pengalaman mereka. Ada dua dimensi kinerja karyawan yang berkontribusi kepada keberhasilan suatu perusahaan: kinerja individu dan kinerja kolektif. Ketika pegawai melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban yang diberikan kepadanya di dalam organisasi, maka kinerjanya merupakan perwujudan nyata dari kemampuan dan bakat yang dimilikinya. Memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik bertindak sebagai mediator antara dampak hukuman di tempat kerja dan kinerja karyawan. Temuan riset ini mendukung temuan Wahyuni, L., dan Karneli (2021) yang mengindikasikan yaitu MotivationZ berperan sebagai mediator dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Riset ini dapat menghasilkan sejumlah kesimpulan yang berbeda, bergantung pada cara data dianalisis, hasil penelitian diinterpretasikan, dan cara perdebatan sebelumnya diinterpretasikan. Berlandaskan temuan riset ini, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap motivasi karyawan. Disiplin di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap dorongan intrinsik seseorang. Faktor penting yang menentukan seberapa efektif suatu tim berfungsi adalah cara pemimpinnya berperilaku. Disiplin di tempat kerja mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan dan pemberi kerja. Produktivitas di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat dorongan intrinsik yang dimiliki karyawan. Ketika pendekatan seorang pemimpin berdampak terhadap kinerja timnya, maka hubungan keduanya dimediasi oleh motivasi kerja. Memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik bertindak sebagai mediator antara dampak hukuman di tempat kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, O. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja*.
<https://repository.unibos.ac.id/xmlui/handle/123456789/18/>
- Digdowiseiso, K., & Seftia, N. D. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Mediasi Motivasi Kerja Pada Pertamina Upstream Data Center (PUDC). *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 533–542.
<https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.372>

- Futriani, W., & Mayliza, R. (2019). *KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI , DENGAN (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar)*. 1–15.
- Herlambang, M. A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 5(1), 104–115. <https://doi.org/10.46772/jecma.v5i1.1093>
- Imelda, Imanuel Tarigan, & Syawaluddin. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Naga Hari Utama Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(2), 30–39.
- Islami, R., & Mayliza, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerjasebagai Variabel Intervening Pada PT Semen Padang. *Stie Kbp*, 1–16.
- 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. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.35420>
- Meinitasari, N. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Karya Putra Grafika). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 15–31.
- Mubarak, M. H., & Kristianti, L. S. (2023). *Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mcdonald ' S Emerald Bintaro Tangerang Selatan*. 1(3), 969–979.
- Nurhanan, N., Remmang, H., & Said, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dukcapil Kabupaten Sinjai. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 78–86. <https://doi.org/10.35965/jbm.v2i2.412>
- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 351. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4037>
- Silaen, L. M., Imsar, & Syahriza, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi dan Motivasi kepada Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1211–1219. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1647>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumiati, S., & Sumitra, I. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Economina*, 2(5), 1112–1126. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.541>
- Wahyudi, A., & Mahargiono, P. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 22(8), 1–18.
- 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.