

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Akhmad Prihartono, Aty Herawati

Universitas Trilogi

ahmadsupri9860@gmail.com, atyherawati@trilogi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di PT. Pesona Taman Indo. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 39 orang tenaga kerja, dengan metode sampel purposive sampling dimana seluruh jumlah populasi 73 diambil perwakilan 39 orang. Pengumpulan data diperoleh dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja. Kedepannya disarankan pada gaya kepemimpinan terdapat yang kurang setuju dengan pemimpin berperilaku baik, maka pemimpin harus berperilaku baik kepada tenaga kerja. Disiplin kerja terdapat beberapa tenaga kerja yang masih belum menggunakan seragam sesuai kantor. Motivasi kerja terdapat beberapa tenaga kerja yang merasa bosan dengan pekerjaan yang itu-itu saja, maka perlu adanya inovasi baru supaya tenaga kerja tidak bosan. Kinerja tenaga kerja terdapat beberapa tenaga kerja yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka perlu adanya pelatihan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Tenaga Kerja, Motivasi Kerja.

Abstract

This research aims to investigate the influence of leadership style and work discipline on employee performance with work motivation as an intervening variable. The study was conducted at PT. Pesona Taman Indo. The sample size used consisted of 39 employees, selected using purposive sampling method, representing the entire population of 73 employees. Data were collected through the distribution of questionnaires. The analytical

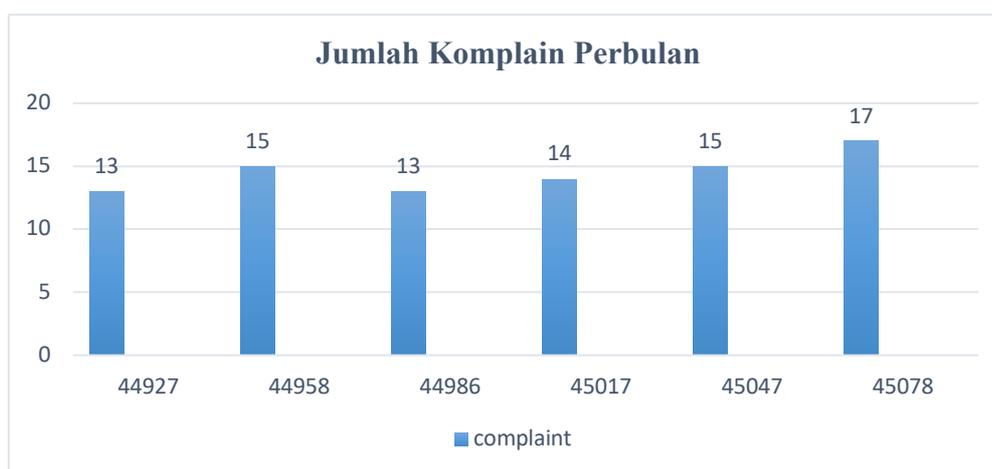
How to cite:	Akhmad Prihartono, Aty Herawati (2023), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, (5) 8, https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2416
E-ISSN:	2684-883X
Published by:	Ridwan Institute

techniques used were descriptive analysis and Partial Least Squares (PLS) analysis. The research results indicate that leadership style has an influence on work motivation, work discipline has an influence on work motivation, leadership style has an influence on employee performance, work discipline does not have an influence on employee performance, and work motivation does not have an influence on employee performance. In the future, it is recommended that for leadership style, when some employees disagree with the leader's good behavior, leaders should strive to exhibit good behavior towards their employees. In terms of work discipline, there are some employees who do not adhere to the dress code, and this should be addressed to ensure uniformity. Regarding work motivation, some employees may become bored with repetitive tasks, so introducing new innovations may help keep employees engaged. Lastly, for employee performance, training may be necessary for those who are unable to complete their tasks effectively.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dalam usaha pencapaian keberhasilan perusahaan. Sebuah perusahaan harus mempersiapkan sumberdaya manusia yang berkualitas, adaptif dan memiliki kreatifitas yang tinggi. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang diraih setiap orang). Artinya kinerja merupakan hasil kerja atas pekerjaan yang diberikan telah sesuai (Mangkunegara 2017. Pada perusahaan PT. Pesona Taman Indo terdapat berbagai jenis komplain yang berasal dari perusahaan pemberi pekerjaan, data disajikan dalam tabel dibawah ini.



Gambar 1 Data komplain pekerjaan *project*

Berdasarkan gambar 1 diketahui bahwa jumlah data komplain perbulan sejak awal tahun yaitu Januari 2023 hingga Juni 2023 mengalami peningkatan dalam beberapa bulan terakhir, dapat dilihat bahwa tren komplain meningkat secara signifikan. Kondisi diatas menimbulkan permasalahan bagi PT. Pesona Taman Indo untuk memberikan motivasi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

serta menerapkan disiplin bagi tenaga kerja dalam pelaksanaan pekerjaan secara maksimal. Issa (Moreno et al., 2019) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komplain kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dalam menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan untuk kebutuhan tenaga kerja, mengingat bahwa motivasi dan disiplin kerja pegawai dimaksud belum optimal dalam pencapaian kinerja yang diharapkan.

Pada penelitian Permatasari (Permatasari, 2020) hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian Amalia (Amalia, 2016) menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian Soetopo (Permatasari, 2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pada penelitian Pemasari (Permatasari, 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian Nurhuda (Nurhuda et al., 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian Anggrainy (Anggrainy et al., 2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan dapat menunjukkan sebuah keahlian seseorang yang menjadi pemimpin untuk memberi motivasi yang membangkitkan semangat anggota organisasi untuk memberi kontribusi nyata serta mencapai tujuan dan efektifitas organisasi. Hasil penelitian Afrizal (Afrizal, 2016) menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan direktif secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Fatma (Fatma et al., 2020) dalam penelitiannya yaitu terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas perdagangan dan perindustrian Kabupaten Gowa. Hasil menunjukkan jika hipotesis diterima, hal tersebut berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan, makin tinggi juga kinerja yang dicapai pegawai. Dalam hasil penelitian Liyas (Afrizal, 2016) variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian Afrizal (2015) menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan direktif secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja yaitu perbuatan serta tingkah laku yang sejalan dengan peraturan perusahaan, baik itu aturan tertera atau tidak tertera dalam aturan perusahaan. Dalam penelitian Lusigita (Lusigita, 2017) mendapatkan hasil yaitu pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja, dan hubungan tersebut berpengaruh signifikan. Dalam penelitian Fatma (Fatma et al., 2020) disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Ekhsan, 2019). Hasil penelitian Effendy (Hasi et al., 2020) pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin juga termasuk kesadaran dan keinginan seseorang dalam menjalani semua aturan perusahaan dan norma lingkungan yang ada (Hasi et al., 2020).

Motivasi membuat dorongan dalam diri seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan atau mengerjakan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik mungkin

supaya mencapai prestasi. Dalam penelitiannya Sholihin (Sholihin, 2019) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan kenaikan terhadap kinerja. Disamping itu motivasi kerja juga turut berpengaruh dalam kinerja seorang tenaga kerja. Silpa (Silpa et al., 2020) dalam penelitiannya memiliki hasil secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, berarti terdapat pengaruh akan tetapi tidak besar antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian asosiatif). Penelitian kuantitatif dapat bersifat deskriptif, korelasi, dan asosiatif berdasarkan hubungan antar variabelnya. Penelitian kuantitatif deskriptif biasanya hanya mengukur tingkat suatu variabel pada populasi atau sampel, sementara korelasi dan asosiatif melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Jika kuantitatif korelasi hanya menunjukkan hubungan, asosiatif berusaha mencari hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel terkait. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel dalam suatu populasi, diproses dan dianalisis untuk menemukan hubungan antara variabel yang sedang dipelajari. Variabel yang digunakan mungkin dua atau lebih.

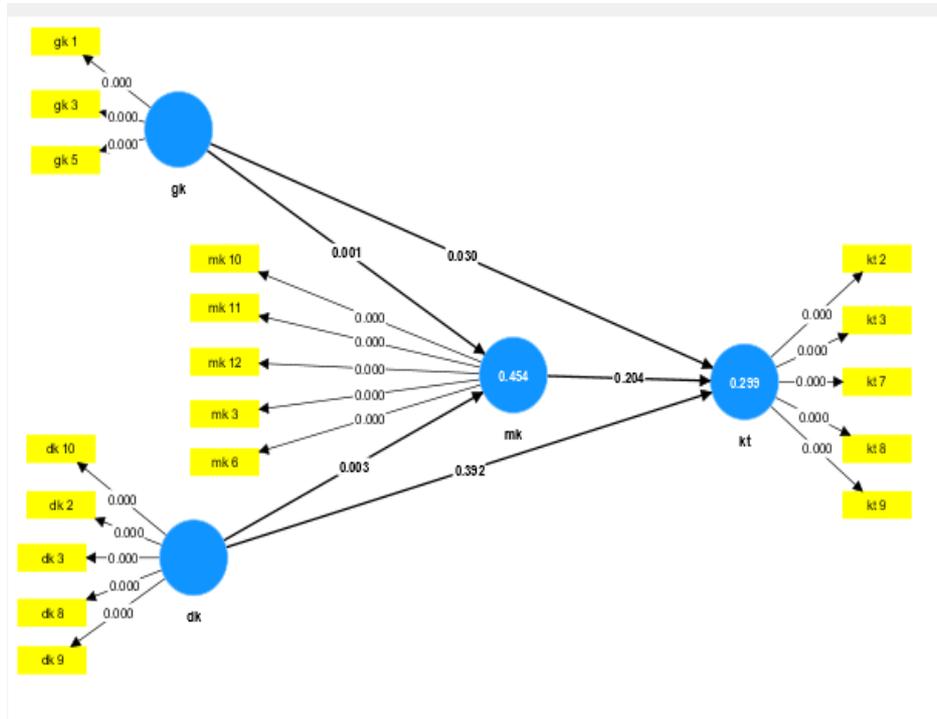
Populasi dalam penelitian ini sebanyak 73 yaitu karyawan yang berada di area Kabupaten Bogor, Bumi Serpong Damai dan Cikupa. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah *purposive sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk persoalan kinerja karyawan. Metode pengumpulan responden untuk dilakukan pengisian kuesioner yaitu *purposive sampling* dimana pengumpulan sampel dilakukan dengan kriteria mandor, wakil mandor dan tenaga ahli yaitu sebanyak 39 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja kerja. Dalam hal ini diperoleh secara langsung dengan menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Analisis deskriptif pada penelitian ini akan mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan dan tingkat pendidikan. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui jawaban responden mengenai nilai variabel penelitian. Analisis deskriptif ditunjukkan dengan data presentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis



Gambar 2 Model Analisis Partial Least Square
Sumber : Data Peneliti, 2023

Model berikut yaitu model yang digunakan pada penelitian ini dalam melakukan analisa hubungan yang terjadi antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Dalam pegujian ini diketahui bahwa hasil untuk konstruk tiap variabel sudah lulus uji *outer model*

Analisis Outer Model

Pada analisis ini digunakan dua uji dalam melakukan pengukuran validitas dan reliabilitas yang dihasilkan untuk setiap indikator dalam variabel yang digunakan. Terdapat 2 hasil dari model pengukuran (*outer model*) yaitu *convergent validity* dan *composite reliability*.

Hasil Convergent Validity

Hasil convergent validity digunakan dengan tujuan mengukur validitas yang dimiliki oleh setiap indikator dalam setiap variabel tersebut. Nilai pada convergen validity adalah nilai loading factor pada variabel laten dengan indikator-indikator. Berikut merupakan hasilnya :

Tabel 1 Outer Loading

Indikator	Outer Loading	Evaluasi Model
X1.1	0.721	Valid
X1.3	0.812	Valid
X1.5	0.691	Valid

X2.10	0.659	Valid
X2.2	0.688	Valid
X2.3	0.691	Valid
X2.8	0.738	Valid
X2.9	0.788	Valid
Y1.10	0.651	Valid
Y1.11	0.718	Valid
Y1.12	0.816	Valid
Y1.3	0.704	Valid
Y1.6	0.783	Valid
Z1.2	0.771	Valid
Z1.3	0.848	Valid
Z1.7	0.714	Valid
Z1.8	0.663	Valid
Z1.9	0.816	Valid

Untuk seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas berdasarkan *outer loading*. Sebuah indikator dapat dikatakan valid jika menunjukkan nilai *outer loading* $>0,7$ (Sugiyono & Rahajeng, 2022). Walaupun pada penelitian ini terdapat pernyataan yang berwarna merah dengan kisaran angka 0,6 namun masih dianggap memenuhi persyaratan untuk dilanjutkan ketahap pengujian selanjutnya.

Tabel 5.7 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Outer Loading	Evaluasi Model
Gaya Kepemimpinan	0.510	Valid
Disiplin Kerja	0.553	Valid
Motivasi Kerja	0.586	Valid
Kinerja Tenaga Kerja	0.543	Valid

Apabila indikator ingin dinyatakan valid maka harus memiliki nilai atau hasil AVE bernilai diatas 0,5 atau dapat menunjukkan seluruh *outer loading* dimensi variabel memenuhi nilai *loading* $> 0,5$ sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen. Melalui pengukuran *outer loading* menunjukkan bahwa semua variabel dan indikator memenuhi kriteria sehingga dapat dikatakan valid dengan nilai kritis $> 0,5$.

Hasil Discriminant Validity

Penelitian ini menggunakan *discriminant validity* dengan harapan dapat mengukur korelasi antara satu konstruk dengan yang lainnya. Pengukuran yang dilakukan agar tidak terjadi hubungan korelasi antar konstruk yang berasal dari variabel yang sama. Secara sederhana, para peneliti mengandalkan dua ukuran *discriminant validity*. *Cross loading* biasanya termasuk dalam pendekatan pertama dalam menilai validitas diskriminan indikator.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Tabel 2 *Cross Loading*

	Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Tenaga Kerja	Motivasi Kerja
X1.1	0.181	0.721	0.203	0.482
X1.3	0.381	0.812	0.470	0.481
X1.5	0.096	0.691	0.457	0.275
X2.10	0.659	0.487	0.013	0.356
X2.2	0.688	0.193	0.190	0.286
X2.3	0.691	0.075	-0.004	0.330
X2.8	0.738	0.259	0.395	0.364
X2.9	0.788	0.153	0.251	0.511
Y1.10	0.491	0.413	0.294	0.651
Y1.11	0.427	0.215	0.248	0.718
Y1.12	0.461	0.519	0.451	0.816
Y1.3	0.176	0.343	0.340	0.704
Y1.6	0.345	0.495	0.196	0.783
Z1.2	0.289	0.361	0.771	0.272
Z1.3	0.203	0.526	0.848	0.479
Z1.7	0.266	0.437	0.714	0.378
Z1.8	0.020	0.187	0.663	0.007
Z1.9	0.167	0.275	0.816	0.223

Loading indikator yang terdapat pada konstruk yang terkait harus lebih besar daripada *cross loading* yang dapat dilihat dari nilai pada konstruk dari variabel lainnya untuk perbandingan. Maka dari itu variabel laten dapat dikatakan memprediksi indikatornya lebih baik daripada variabel laten lainnya.

Pada saat melakukan pengukuran *Fornell Larcker Criterion* akan dapat ditentukan AVE lebih besar dari korelasi kuadrat dengan konstruk lainnya. Hal ini menjadi bahan perbandingan square root dari nilai AVE dengan korelasi variabel laten. Secara khusus, square root dari masing-masing konstruk AVE harus lebih besar daripada korelasi tertinggi dengan konstruk lainnya. Logika metode Fornell-larcker didasarkan pada ide yaitu konstruk berbagi memiliki kelebihan banyak varians dengan indikator terkait daripada dengan konstruk yang lain.

Tabel 3 *Fornell Larcker Criterion*

	Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Tenaga Kerja	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	0.714			
Gaya Kepemimpinan	0.314	0.743		
Kinerja Tenaga Kerja	0.279	0.518	0.765	
Motivasi Kerja	0.533	0.559	0.428	0.737

Sumber : olahan data peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai AVE dalam penelitian ini lebih besar dari korelasi kuadrat dengan konstruk lainnya. Hal tersebut menunjukkan semua konstruk dalam model diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Composite Reliability

Pada penelitian ini dilakukan pengukuran terhadap realibilitas digunakan oleh peneliti dalam menentukan apakah pernyataan yang digunakan pada penelitian ini memiliki konsistensi pada jawaban yang diberikan kepada peneliti. Untuk melakukan pengukuran *composite reliability* menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Konstruk dapat dikatakan reliabel jika pada nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,7.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	rho-A	<i>Composite Reliability</i>
Disiplin Kerja	0.763	0.796	0.838
Gaya Kepemimpinan	0.598	0.616	0.787
Kinerja tenaga kerja	0.833	0.867	0.875
Motivasi Kerja	0.790	0.808	0.855

Sumber : data peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dipahami bahwa hasil menunjukkan *composite reliability* dengan *cronbach's alpha* terdapat perbedaan warna dimana jika *cronbach's alpha* lebih dari 0,6 dan *composite reliability* lebih dari 0,7. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel dikatakan valid.

Uji Multikolinearitas

Pada pengujian sebelum menentukan hipotesis yang akan digunakan untuk penelitian ini perlu adanya uji multikolinearitas dalam penentuan apakah penelitian tersebut memiliki pengaruh antar variabel dependen dan variabel independen.

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Variabel	Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Tenaga Kerja	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja			1.397	1.110
Gaya Kepemimpinan			1.455	1.110
Kinerja Tenaga Kerja				
Motivasi Kerja			1.831	

Dalam melakukan pengukuran multikolinearitas digunakan pengukuran mengacu pada nilai VIF atau *Variance Inflation Factor* jika memiliki nilai < 10 maka dapat

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

dinyatakan yaitu tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Inner Model

R-Square

Tabel 6 R-Square

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Tenaga Kerja	0.299	0.239
Motivasi kerja	0.454	0.424

Sumber : data peneliti, 2023

Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai R-Square yang dihasilkan untuk variabel kinerja tenaga kerja sebesar 0,299 artinya sebesar 29,9% variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabel kinerja tenaga kerja sedangkan sisanya 70,1% dijelaskan oleh variabel lainnya pada penelitian.

Sedangkan untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai R-Square sebesar 0,454 artinya sebesar 45,4% variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabel motivasi kerja. Sedangkan sisanya 54,6% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar penelitian.

Uji Hipotesis

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/ST.DEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Tenaga Kerja	0.061	0.095	0.224	0.274	0.392
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0.396	0.420	0.141	2.802	0.003
Gaya Kepemimpinan - > Kinerja Tenaga Kerja	0.404	0.391	0.215	1.875	0.030
Gaya Kepemimpinan - > Motivasi Kerja	0.434	0.437	0.132	3.281	0.001
Motivasi Kerja - > Kinerja Tenaga Kerja	0.170	0.184	0.205	0.829	0.204

Sumber : data diolah smartPLS4

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa sebuah populasi memiliki hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya bisa dilihat pada nilai koefisien path (ρ) nya dengan cara melihat besarnya nilai O (original sample) serta nilai T statistiknya sebagai sebuah pernyataan nilai level signifikansi diambil pada level kesalahan 5%.

Penjelasan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini nilai sig yang dihasilkan $0.001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Artinya hasil penelitian ini ditemukan hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Gaya kepemimpinan pada penelitian ini yaitu pemimpin jika muncul masalah maka pemimpin dapat menyelesaikan dan memberi jalan keluar serta pemimpin dapat bersikap adil kepada seluruh karyawannya. Sedangkan pada motivasi kerja penelitian ini responden merasa pemimpin memberikan contoh yang baik sebagai teladan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ambarsari (Ambarsari et al., 2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Penelitian lain oleh Yanuar (Yanuar, n.d.) menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Semakin baik gaya kepemimpinan diterapkan dalam sebuah organisasi maka akan bertambah meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan mayoritas responden yang berjumlah 28 (72%) menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi”. Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi kerja mayoritas responden yang berjumlah 32 (82%) menjawab setuju terhadap pernyataan “Pimpinan saya selalu memberikan teladan yang baik”.

Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hasil yaitu “Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi”. dan motivasi kerja memiliki hasil “Pimpinan saya selalu memberikan teladan yang baik”. Hasil ini berarti bahwa pemimpin bukan hanya menyelesaikan masalah akan tetapi memberikan contoh dan teladan yang baik bagi tenaga kerja yang ada.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini nilai sig yang dihasilkan $0.003 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Artinya hasil penelitian ini ditemukan hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja pada penelitian ini yaitu pemimpin jika terdapat tenaga kerja yang indiscipliner akan diberikan sanksi. Sedangkan pada motivasi kerja penelitian ini responden merasa pemimpin dapat memberikan contoh yang teladan bagi tenaga kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (Tanjung, 2015) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Binjai. Semakin baik disiplin kerja diterapkan dalam sebuah organisasi maka akan bertambah meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai disiplin kerja mayoritas responden yang berjumlah 31 (79%) menjawab setuju terhadap pernyataan “Pegawai yang tidak disiplin akan diberikan sanksi”. Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi kerja mayoritas responden yang berjumlah 32 (82%) menjawab setuju terhadap pernyataan “Pimpinan saya selalu memberikan teladan yang baik”.

Walaupun disiplin kerja memiliki hasil yaitu “Pegawai yang tidak disiplin akan diberikan sanksi” akan tetapi dalam motivasi kerja memiliki hasil yaitu “Pimpinan saya selalu memberikan teladan yang baik”. Hal tersebut menunjukkan bahwa tenaga yang tidak disiplin telah diberikan teladan langsung oleh pemimpin dengan contoh yang baik supaya tenaga kerja bisa lebih disiplin.

Pemimpin sudah melakukan pembelajaran baik bagi tenaga kerja yang kurang disiplin dengan memberikan sanksi kepada yang bersangkutan supaya kualitas pekerjaan menjadi lebih baik serta tenaga kerja terus berkembang.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini nilai sig yang dihasilkan $0.030 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Artinya hasil penelitian ini ditemukan hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kerja. Gaya kepemimpinan pada penelitian ini yaitu pemimpin jika muncul masalah maka pemimpin dapat menyelesaikan dan memberi jalan keluar serta pemimpin dapat bersikap adil kepada seluruh karyawannya. Sedangkan pada kinerja tenaga kerja penelitian ini responden merasa kinerja yang baik tergantung antara lain pada kecepatan menyelesaikan tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (Putra, 2013a) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Pradipto (Pradipto, 2015) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ikosi-ketu.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan mayoritas responden yang berjumlah 28 (72%) menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi”. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja tenaga kerja mayoritas responden yang berjumlah 33 (84%) menjawab setuju terhadap pernyataan “Kualitas dari hasil kerja merupakan hasil kerja yang diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan”.

Hasil ini menunjukkan dengan gaya kepemimpinan yaitu “Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi” berhubungan langsung dengan disiplin kerja yaitu “Kualitas dari hasil kerja merupakan hasil kerja yang diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan” berarti bahwa jika pemimpin terdapat dilapangan dan mampu menyelesaikan masalah akan berdampak kepada waktu kerja yang lebih cepat diselesaikan.

Gaya kepemimpinan yang seperti ini yang sangat dibutuhkan di lapangan supaya dapat menguntungkan pihak kantor dan pemberi tugas pekerjaan dimana tempat pemimpin langsung bekerja. Jika pemimpin tidak terdapat dilapangan dan muncul permasalahan tidak ada yang dapat memutuskan dan mencari jalan keluar kecuali pemimpin itu sendiri.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini nilai sig yang dihasilkan $0.392 > 0,05$ sehingga H_0 diterima. Artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kerja.

Penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang terdahulu Amran (2010) dalam (Putra, 2013b) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian lain dilakukan oleh Siti hidayah dan Kukuh pribadi (2011) hasil penelitian tersebut memperlihatkan hubungan positif dan signifikan. Menurut Jufrizen (Jufrizen, 2018) menyatakan tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai disiplin kerja mayoritas responden yang berjumlah 31 (79%) menjawab setuju terhadap pernyataan “Pegawai yang tidak disiplin akan diberikan sanksi”. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja tenaga kerja mayoritas responden yang berjumlah 33 (84%) menjawab setuju terhadap pernyataan “Kualitas dari hasil kerja merupakan hasil kerja yang diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan”.

Walaupun kinerja tenaga kerja memiliki “Kualitas dari hasil kerja merupakan hasil kerja yang diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan” akan tetapi disiplin kerja memiliki hasil “Pegawai yang tidak disiplin akan diberikan sanksi”. Terdapat hasil yaitu meski kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan waktu yang ditentukan terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan sanksi dari pemimpin karena tidak disiplin kerja.

Hasil kualitas kerja yang memiliki nilai dalam ketepatan waktu perlu adanya peningkatan disiplin kerja supaya jika tingkat disiplin baik dan tidak terdapat karyawan yang tidak disiplin akan berdampak disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kerja.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini nilai sig yang dihasilkan $0.204 > 0,05$ sehingga H_0 diterima. Artinya tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kerja. Motivasi kerja pada penelitian ini yaitu merasa pemimpin memberikan contoh yang baik sebagai teladan. Sedangkan pada kinerja tenaga kerja penelitian ini responden merasa kinerja yang baik tergantung antara lain pada kecepatan menyelesaikan tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini (Rosmaini & Tanjung, 2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan Kusuma (Kusuma & Mashariono, 2016) menunjukkan motivasi kerja yaitu sesuatu yang

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

mempengaruhi dorongan semangat kerja yang meningkatkan kinerja karyawan. Pada hasil penelitian Bentar (Bentar et al., 2017) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kerja..

Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi kerja mayoritas responden yang berjumlah 32 (82%) menjawab setuju terhadap pernyataan “Pimpinan saya selalu memberikan teladan yang baik”. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja tenaga kerja mayoritas responden yang berjumlah 33 (84%) menjawab setuju terhadap pernyataan “Kualitas dari hasil kerja merupakan hasil kerja yang diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan”.

Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja yaitu pemimpin yang memberikan teladan baik tidak mempengaruhi kinerja tenaga kerja yaitu kualitas pekerjaan selesai dengan waktu yang ditentukan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa (1) Hasil penelitian ini ditemukan hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja memiliki nilai tertinggi pada pemimpin memberikan sanksi yang tegas kepada tenaga yang indisipliner. (2) Hasil penelitian ini ditemukan hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja. (3) Hasil penelitian ini ditemukan hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kerja. (4) Hasil penelitian ini tidak terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kerja. (5) Hasil penelitian ini ditemukan hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kerja.

BLIBLIOGRAFI

- Afrizal, A. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja serta dampak pada kinerja karyawan (studi kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta). *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 5(2), 151–170.
- Amalia, D. R., S. B., & S. H. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University)*.
- Ambarsari, D. A., Haryono, A. T., & Amboningtyas, D. (2019). The Influence of Authoritarian Leadership Style, Compensation, and Career Development on Turnover Intention with Work Motivation as Intermediate Variables at Gunung Agung Citraland Bookstore Semarang. *Journal of Management*, 5(5).
- 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.

- 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).
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Fatma, N., Latiep, I. F., & Furwanti, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. *Jurnal GeoEkonomi*, 11(1), 90–101.
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 209–219.
- Jufrizen, J. (2018). *Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Kusuma, Y. W., & Mashariono, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan CV. FA Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(2).
- Lusigita, K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(1), 27–37.
- Moreno, C., Olbina, S., & Issa, R. R. (2019). BIM use by architecture, engineering, and construction (AEC) industry in educational facility projects. *Advances in Civil Engineering*, 2019.
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo–Sidoarjo. *IqtishadEQUITY Jurnal MANAJEMEN*, 1(1).
- Permatasari, I. A. (2020). Kebijakan Publik (Teori, Analisis, Implementasi Dan Evaluasi Kebijakan). *TheJournalish: Social and Government*, 1(1), 33–37.
- Pradipto, S. , & R. E. (2015). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis)*.
- Putra, G. P. U. (2013a). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua (Doctoral dissertation, Udayana University)*.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

- Putra, G. P. U. (2013b). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua (Doctoral dissertation, Udayana University)*.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sholihin, M. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Ama Ypk Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Albama*, 9(2), 95–134.
- Silpa, P., Echdar, S., & Said, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 72–84.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2691–2708.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Yanuar, R. I. (N.D.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang*.

Copyright Holder:

Akhmad Prihartono, Aty Herawati (2023)

First publication right:

[Syntax Idea](#)

This article is licensed under:

