

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA YAYASAN KEBAKTIAN PROKLAMASI

Desak Made Pradnya Dewi¹
Ida Bagus Ketut Surya²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
Email: desak.pradnya19@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Kebaktian Proklamasi, jumlah sampel yang digunakan yaitu 82 pegawai. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang disebarakan ke pegawai Yayasan Kebaktian Proklamasi. Data yang dikumpulkan tersebut kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur dan uji sobel dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja Pegawai Pada Yayasan Kebaktian Proklamasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja Pegawai Pada Yayasan Kebaktian Proklamasi. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Yayasan Kebaktian Proklamasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Yayasan Kebaktian Proklamasi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Yayasan Kebaktian Proklamasi. Disiplin kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara motivasi terhadap Kinerja pegawai Pada Yayasan Kebaktian Proklamasi. Implikasi dari penelitian ini adalah Pihak Yayasan Kebaktian Proklamasi harus tetap meningkatkan kepemimpinan dan motivasi di dalam perusahaan agar karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja mereka, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai Pada Yayasan Kebaktian Proklamasi.

Kata kunci: Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of leadership and work motivation on work discipline and employee performance. This research was conducted at the Yayasan Kebaktian Proklamasi, and the number of samples used was 82. The method of determining the sample in this study is the saturated sampling method. The research instrument used in this study was a questionnaire distributed to employees of the Yayasan Kebaktian Proklamasi. The collected data was then analyzed using path analysis and the Sobel test with the help of the SPSS program. The results of the study show that leadership has a positive and significant effect on employee discipline at the Yayasan Kebaktian Proklamasi. Motivation has a positive and significant effect on employee work discipline at the Yayasan Kebaktian Proklamasi. Leadership has a positive and significant effect on employee performance at the Yayasan Kebaktian Proklamasi. Motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Yayasan Kebaktian Proklamasi. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Yayasan Kebaktian Proklamasi. Work discipline is a variable mediating the influence of motivation on employee performance at the Yayasan Kebaktian Proklamasi. The implication of this research is that the Yayasan Kebaktian Proklamasi must continue to improve leadership and motivation within the company so that employees can improve their work discipline, which will improve employee performance at the Yayasan Kebaktian Proklamasi.

Keywords: *Leadership; Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu Yayasan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di Yayasan tersebut. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang berumutu karena maju mundurnya suatu Yayasan sangat tergantung pada kualitas SDM atau pegawainya. Semakin baik kualitas pegawai suatu Yayasan maka semakin tinggi daya saing Yayasan tersebut terhadap Yayasan lainnya. Menurut teori yang dikemukakan oleh Ardana, (2012:137) pegawai merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya yang berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja antara lain gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Keberhasilan yayasan tidak hanya tergantung pada jumlah uang yang dimiliki, namun juga ditentukan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Pada era globalisasi, kualitas tenaga kerja yang berkualitas sangat penting, karena keberhasilan yayasan bergantung pada kualitas sdm serta karyawan yang dimilikinya. Semakin baik kualitas staf yayasan, semakin baik juga daya saing yayasan dibandingkan menggunakan yayasan lainnya. Karyawan adalah komponen krusial dalam organisasi sebab kinerjanya mempengaruhi aktivitas operasional. Kinerja dapat didefinisikan sebagai capaian pekerjaan dan perilaku karyawan ketika mereka memenuhi tugas dan tanggung jawab yang ditugaskan dalam jangka waktu tertentu. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja.

Penerapan gaya manajemen pada yayasan dapat tercermin pada promosi karyawan manajer. Gaya manajemen yang dipilih akan menghipnotis sikap karyawan. Pemanfaatan yang efektif dari gaya manajemen yang tepat dapat berfungsi sebagai sumber motivasi yang kuat bagi karyawan, mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja kerja mereka. Akibatnya, karyawan bisa bekerja dengan baik dan tenang, yang di gilirannya menaikkan produktivitas kerja serta tercermin dalam hasil kinerja mereka. Gaya manajemen yang tepat bisa mendorong karyawan buat mempertinggi kinerja mereka.

Motivasi artinya kekuatan penggerak yang membangkitkan semangat dalam diri seorang buat bekerja dengan maksimal guna mencapai kepuasan. Motivasi juga dapat diartikan menjadi dorongan yang ada pada diri seorang buat melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi yang diberikan secara tepat dapat mendorong karyawan buat bersaing secara sehat serta membagikan prestasi melalui kemampuan mereka sendiri. Setiap karyawan wajib memiliki motivasi yang mengapa mereka bekerja di yayasan pilihan mereka, sebagai akibatnya mereka termotivasi sinkron dengan kebutuhan individu mereka.

Selain gaya kepemimpinan serta motivasi, disiplin kerja jua artinya faktor krusial yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan perilaku dan pencerahan karyawan pada mematuhi peraturan serta rapikan tertib perusahaan. Disiplin kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Sinambela (2016:335) menggambarkan kesadaran dan keinginan karyawan untuk mengikuti semua

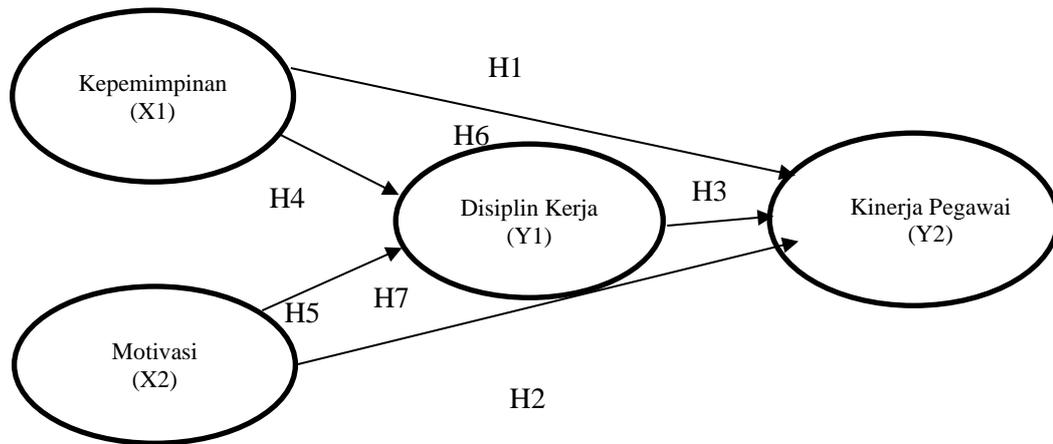
hukum perusahaan dan standar sosial yang diperlukan. Disiplin adalah mekanisme di mana manajer berkomunikasi secara efektif dengan karyawan, memotivasi mereka untuk memodifikasi perilaku mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Studi ini menelaah Yayasan Kebaktian Proklamasi yang didirikan di lepas tiga Oktober 1951 pejuang Bali, yang kini dikenal menjadi LVRI (Legion Veteran Republik Indonesia), beserta dengan pemda Bali. Yayasan Kebaktian Proklamasi mempunyai komitmen pada bidang pendidikan, terutama buat masyarakat kurang bisa, dengan tujuan menghasilkan lulusan sdm yang unggul, mampu bersaing secara nasional serta internasional, serta memiliki jiwa nasionalisme serta patriotisme. Yayasan Kebaktian Proklamasi ini berlokasi pada Jl. Cempaka No.6 Denpasar, Kecamatan Denpasar Utara, Provinsi Bali, dan diilhami oleh pahlawan I Gusti Ngurah Rai.

Sesuai wawancara dengan 5 pegawai Yayasan Kebaktian Proklamasi di lepas 28 Desember 2022, dapat disimpulkan bahwa terjadinya fenomena ini dalam organisasi menunjukkan adanya unsur-unsur buruk yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Kondisi ini menghasilkan manajer sulit memotivasi serta mendisiplinkan karyawan buat memberikan yang terbaik. Oleh karena itu, perlu diciptakan kondisi yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Motivasi serta disiplin kerja karyawan yang belum optimal perlu diperhatikan agar kinerja yang diperlukan bisa tercapai.

Penelitian sebelumnya telah membagikan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif pada kinerja karyawan (Setiadi, 2021). Hal tersebut semakin diperkuat oleh penelitian lain, yang memiliki temuan bahwa terdapat signifikansi pengaruh positif antara kepemimpinan dan kinerja karyawan (Razak *et al.*, 2018; Shokory *et al.*, 2019). Demikian pula, penelitian sebelumnya secara konsisten menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak konstruktif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Natsir *et al.*, 2018; Sardjana *et al.*, 2018; Jayaweera, 2015). Disiplin kerja juga terbukti mempunyai imbas positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai (Iptan *et al.*, 2020; Hidayati *et al.*, 2019; Lesmana *et al.*, 2022).

Penelitian ini berdasarkan di teori pertukaran sosial. (Afrianty & Putriwahyuni, 2020) teori pertukaran sosial ialah korelasi timbal kembali di mana seorang merasa terdorong buat memanfaatkan keuntungan yang diterima berasal pihak lain dan menyampaikan hal-hal yang baik sebagai balasannya. Teori pertukaran sosial mencakup hubungan antara manajer serta karyawan, dan antara karyawan dan karyawan lainnya, yang melibatkan tindakan mirip menyampaikan arahan, saran, dukungan, jaminan, serta dorongan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, memberikan pengaruh kuat pada produktivitas mereka. Kualitas gaya kepemimpinan secara langsung berkorelasi dengan tingkat kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya telah secara konsisten menunjukkan dampak signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. (Sunarsi, D, 2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hamdiyah (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Satriowati (2016) mengatakan ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Yugusna (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (M Ojokuku *et al.*, 2012) (C., T., O & Idowu, 2011)

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Menaikkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan motivasi kepada mereka. menggunakan adanya motivasi, diperlukan karyawan akan mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik. Studi yang dilakukan oleh Amalia & Fakhri (2016) menetapkan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh (Pawirosumarto & Gunawan, 2017) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, hipotesis berikut dapat dirumuskan:

H2: Motivasi kerja memberikan signifikansi dampak yang positif kepada kinerja karyawan.

Kedisiplinan yang tinggi memantapkan rasa akuntabilitas individu terhadap tugas yang diberikan. Aturan yang ada memiliki peranan krusial dalam menyampaikan pedoman serta nasihat pada karyawan buat membangun ketertiban yang baik di perusahaan. Kepatuhan yang efektif terhadap kedisiplinan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Baik manajemen maupun karyawan harus memprioritaskan dan mempertimbangkan faktor disiplin ilmu secara matang (Hidayati *et al.*, 2019). Studi ini menyoroti bahwa disiplin kerja menunjukkan

dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, (Choiriyah *et al.*, 2021) menemukan dalam penelitian mereka bahwa disiplin kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, hipotesis berikut dapat dirumuskan:

H3: Disiplin kerja memberikan signifikansi dampak yang positif kepada kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan menjadi motivasi yang mensugesti orang lain atau anggota organisasi sehingga mereka terdorong atau dipaksa untuk menyelesaikan tugas. Hal ini acapkali menekankan pentingnya antusiasme pada menuntaskan tugas atau pekerjaan yang seharusnya dilakukan secara umum. Sasaran atau tujuan organisasi termasuk tujuan manajer, yang identik dengan tujuan organisasi itu sendiri. Organisasi yang efektif memerlukan seni manajemen untuk menghipnotis orang atau anggota lainnya dan menyampaikan kontribusi terbesar pada mencapai tujuan organisasi (Seiwan, 2018). Studi yang dilakukan oleh (Hasanah, 2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berkontribusi terhadap pengaruh disiplin kerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Liyas & Primadi, 2017) menghasilkan temuan yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, hipotesis berikut dapat dirumuskan:

H4: Kepemimpinan memberikan signifikansi dampak yang positif kepada disiplin kerja

Aturan mempunyai peran yang sangat krusial pada memberikan panduan serta nasihat pada karyawan untuk membangun ketertiban yang baik di perusahaan. Disiplin yang baik sudah terbukti dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, faktor kedisiplinan menjadi perhatian primer bagi manajer maupun karyawan yang terkena dampak (Hidayati *et al.*, 2019). Temuan penelitian menunjukkan korelasi positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja. Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh (Mahendra & Sadiarta, 2021) mendukung gagasan ini dengan menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja. Studi lain yang dilakukan oleh (Rahmi *et al.*, 2020) semakin memperkuat gagasan bahwa motivasi kerja mempengaruhi disiplin kerja. Berdasarkan temuan ini, hipotesis berikut dapat diajukan:

H5: Motivasi kerja memberikan signifikansi dampak yang positif kepada disiplin kerja.

Peran gaya kepemimpinan manajer memegang kepentingan yang signifikan dalam menentukan disiplin kerja karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian kinerja yang optimal. (Putra *et al.*, 2019) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa manajemen mempengaruhi kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Demikian pula, (Hakim *et al.*, 2021) melakukan studi terpisah yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan, yang dimediasi oleh disiplin kerja, secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, hipotesis berikut dapat diajukan:

H6: Kepemimpinan memberikan signifikansi dampak yang positif kepada kinerja pegawai dengan mediasi disiplin kerja.

dengan memotivasi karyawan, diperlukan karyawan bisa melakukan

pekerjaan dengan lebih baik. pada konteks ini, meningkatnya kinerja pegawai pula berkontribusi di peningkatan disiplin kerja. Penelitian tersebut membagikan bahwa motivasi melalui disiplin kerja mempunyai efek pada kinerja karyawan. Temuan lain berasal dari kajian yang dilakukan dari (Mahendra & Sadiartha, 2021) memberikan bahwa motivasi kerja melalui disiplin kerja memberikan signifikansi dampak yang positif kepada kinerja karyawan. (Putra *et al.*, 2019) juga menyatakan bahwa motivasi melalui disiplin kerja memberikan signifikansi dampak yang positif kepada pegawai. sesuai temuan tadi, dapat diajukan hipotesis menjadi berikut:

H7: Motivasi kerja memberikan signifikansi dampak yang positif kepada kinerja pegawai dengan mediasi disiplin kerja

METODE PENELITIAN

Pada pelaksanaan penelitian digunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus di hubungan karena-dampak dari setiap variabel yang diteliti. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan dampak dari beberapa variabel pada fenomena yang diamati. Lokasi penelitian dilakukan di Yayasan Kebaktian Proklamasi yang terletak pada Jl. Cempaka No.6, Denpasar, Bali. Jumlah pegawai Yayasan Kebaktian Proklamasi yang menjadi responden dalam penelitian ini tidak kurang berasal 82 orang. Pengambilan sampel dilakukan memakai metode sampling jenuh, pada mana seluruh populasi pegawai diikutsertakan dalam penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi wawancara, observasi, dan pengumpulan informasi dari lapangan. berita umum berisi pertanyaan tertutup yang meliputi ciri-ciri responden seperti nama, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan jam kerja. Selain itu, terdapat pertanyaan terbuka berupa pilihan ganda yang menanyakan pendapat responden wacana penilaian terhadap beberapa indikator buat setiap variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, serta kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Selain itu, analisis jalur dan tes Sobel digunakan sebagai teknik analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil survey pegawai Yayasan Pelayanan Publik dapat diketahui bahwa ciri responden ialah jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja dalam Tabel 1.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – Laki	47	57.3
		Perempuan	35	42.7
	Jumlah		82	100
2	Usia	20-30 tahun	52	63.4
		31-40 tahun	24	29.3
		>40 Tahun	6	7.3

Bersambung...

Lanjutan Tabel 1...

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
	Jumlah		82	100
3	Tingkat pendidikan	SMA/SMK	11	13.4
		Diploma	23	28.0
		S1/S2	48	58.5
	Jumlah		82	100
4	Masa kerja	1-5 Tahun	45	54.9
		6-10 Tahun	31	37.8
		>10 Tahun	6	7.3
	Jumlah		82	100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 1 memberikan bahwa terdapat 82 pegawai tanggal di Dana Pelayanan Publik. Bila dicermati dari sisi seksual. Jenis kelamin laki-laki mendominasi pada penelitian dengan total 47 orang, yaitu 57,3 persen. Hal ini membagikan bahwa sebagian pekerjaan dilakukan laki-laki untuk mendukung aktivitas Yayasan Kebaktian Proklamasi. Terlihat bahwa karyawan yang bekerja pada Yayasan Kebaktian Proklamasi masih pada usia produktif yaitu. Bila dipandang asal pendidikan sebanyak 48 orang atau 58,5 orang dipimpin sarjana/lulusan yang dibutuhkan akan melahirkan energi kerja sarjana/lulusan yang berkualitas yang akan memaksimalkan kemampuannya buat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan Yayasan Kebaktian Proklamasi. Sesuai masa kerja, terlihat bahwa dibandingkan dengan yang lain, yang memiliki masa kerja tertinggi selama 1-5 tahun, yakni berjumlah 45 pegawai atau 54,9 persen.

Validitas instrumen penelitian dapat dinilai dengan melakukan korelasi dari setiap nilai faktor menggunakan nilai keseluruhan, dan melihat korelasi positif yang signifikan ($r \geq 0,3$). Sesuai analisis tersebut, kesimpulan dapat diambil apabila instrumen penelitian ini valid. Didasari oleh pengujian validitas penelitian ini bisa ditemukan dalam Tabel 2 yang terlampir.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Keterangan
1.	Kinerja pegawai (Y ₂)	Y _{2.1}	0.822	Valid
		Y _{2.2}	0.515	Valid
		Y _{2.3}	0.835	Valid
		Y _{2.4}	0.730	Valid
		Y _{2.5}	0.752	Valid
		Y _{2.6}	0.772	Valid
		Y _{2.7}	0.806	Valid
		Y _{2.8}	0.820	Valid
		Y _{2.9}	0.711	Valid
2.	Disiplin kerja (Y ₁)	Y _{1.1}	0.634	Valid
		Y _{1.2}	0.910	Valid
		Y _{1.3}	0.646	Valid

Bersambung...

Lanjutan Tabel 2...

No.	Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Keterangan
3.	Kepemimpinan (X ₁)	Y _{1,4}	0.896	Valid
		Y _{1,5}	0.810	Valid
		X _{1,1}	0.866	Valid
		X _{1,2}	0.893	Valid
		X _{1,3}	0.818	Valid
		X _{1,4}	0.863	Valid
		X _{1,5}	0.932	Valid
		X _{1,6}	0.915	Valid
		X _{2,1}	0.908	Valid
4.	Motivasi (X ₂)	X _{2,2}	0.863	Valid
		X _{2,3}	0.892	Valid
		X _{2,4}	0.945	Valid
		X _{2,5}	0.934	Valid
		X _{2,6}	0.861	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 2 membagikan apabila seluruh instrumen yang dipergunakan pada penelitian ini mempunyai sifat administratif. Variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan efisiensi pegawai sudah memenuhi persyaratan uji validitas, di mana nilai korelasi Pearson buat setiap instrumen lebih besar asal 0,30, menunjukkan bahwa instrumen-instrumen tadi dapat dipergunakan menjadi pengukur yang valid buat variabel yang bersangkutan.

Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan metode *alpha Cronbach*. Bila nilai *alpha Cronbach* lebih akbar berasal 0,70, maka pertanyaan-pertanyaan yang dipergunakan buat mengukur variabel tadi disebut "dapat dipercaya". sebaliknya, Jika nilai *alpha Cronbach* kurang asal 0,70, dapat dikatakan apabila setiap pertanyaan pengukur variabel dianggap tidak reliabel. yang akan terjadi uji reliabilitas penelitian ini bisa ditemukan pada Tabel 3 yang terlampir.

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kinerja pegawai (Y ₂)	0.902	Reliabel
2.	Disiplin kerja (Y ₁)	0.834	Reliabel
3.	Kepemimpinan (X ₁)	0.940	Reliabel
4.	Motivasi (X ₂)	0.952	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 3 mendeskripsikan hasil uji reliabilitas buat setiap variabel menggunakan nilai *alpha Cronbach* yang lebih tinggi dari 0,70. Pernyataan tersebut menunjukkan apabila setiap instrumen yang dipergunakan peneliti guna melengkapi syarat keandalan.

Berlandaskan pada penelitian yang dilaksanakan, penggunaan variabel bebas yang dipergunakan yakni variabel kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan ditandai menjadi Y₂ serta diukur menggunakan 9 pernyataan yang dijawab dengan skala Likert 5 poin.

Tabel 4.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kinerja pegawai

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan	3	8	38	24	9	274	3.34	Cukup
2	Efisiensi dalam waktu kerja oleh pegawai sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	2	8	39	21	12	279	3.40	Cukup
3	Pegawai dalam melaksanakan kegiatan kerja tidak mengabaikan aspek pekerjaan	1	10	13	37	21	313	3.82	Baik
4	Dalam setiap kesempatan yang ada, saya dapat memberikan ide/gagasan bagi kemajuan Yayasan	2	9	20	34	17	301	3.67	Baik
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	3	8	36	25	10	277	3.38	Cukup
6	Pemimpin memiliki hubungan yang baik kepada bawahannya	2	9	28	30	13	289	3.52	Baik
7	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja	1	10	11	31	29	323	3.94	Baik

Bersambung...

Lanjutan Tabel 4...

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
9	Saya selalu mempunyai ide – ide kreatif dalam melaksanakan tugas agar dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah	2	9	19	29	23	308	3.76	Baik
Rata-rata								3.61	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari Tabel 4, peneliti dapat meninjau apabila pendapat responden terhadap variabel kinerja karyawan mempunyai homogen-homogen tertinggi serta terendah. Pernyataan menggunakan rata-homogen tertinggi ialah "saya konfiden kejujuran pada prestasi kerja menaikkan yang akan terjadi kerja" dengan rata-homogen 3,94, yang menunjukkan tingkat kepuasan yang baik. Pernyataan ini membagikan bahwa secara umum responden bisa mengutamakan kejujuran pada melaksanakan pekerjaannya buat menaikkan akibat kerja.

sementara itu, pernyataan dengan homogen-rata terendah artinya "saya selalu bisa melakukan pekerjaan sinkron dengan tujuan yang telah ditetapkan" dengan homogen-rata 3,34, yang masih memenuhi kriteria relatif. namun, homogen-homogen ini lebih rendah dibandingkan menggunakan pernyataan lainnya, menandakan bahwa responden umumnya tidak dapat sepenuhnya memanfaatkan sumber daya organisasi sebagai akibatnya tak selalu bisa bekerja sinkron dengan tujuan yang sudah ditetapkan.

Variabel terikat yang dipergunakan pada penelitian yang dilakukan yakni disiplin kerja. Variabel disiplin kerja dilambangkan sebagai Y dan pengukur yang dipergunakan merupakan lima pernyataan yang dijawab berdasarkan indikator pada skala Likert lima poin

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Disiplin kerja

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan	0	9	21	32	20	309	3.77	Baik

Bersambung...

Lanjutan Tabel 5...

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
2	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	0	7	16	37	22	320	3.90	Baik
3	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	4	5	37	28	8	277	3.38	Cukup
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	4	5	38	27	8	276	3.37	Cukup
5	Saya bersedia menerima tugas tambahan yang diberikan	1	6	23	38	14	304	3.71	Baik
Rata-rata								3.62	Cukup

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari penyajian tabel diatas, bisa dipandang apabila pendapat responden terhadap variabel disiplin kerja mempunyai homogen-rata tertinggi serta terendah. Pernyataan dengan rata-rata tertinggi ialah "saya selalu bertanggung jawab penuh terhadap tugas-tugas saya" dengan homogen-rata 3,90, yang membagikan taraf kepuasan yang baik. Pernyataan ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden merasa bahwa mereka selalu melaksanakan tugasnya menggunakan penuh tanggung jawab.

Pernyataan dengan rata-rata terendah merupakan "saya dapat menuntaskan pekerjaan sesuai menggunakan jadwal yang diberikan" menggunakan homogen-rata 3,37, yang masih memenuhi kriteria cukup. namun, homogen-rata ini lebih rendah dibandingkan menggunakan pernyataan lainnya, mengindikasikan bahwa pada umumnya responden merasa pekerjaan tidak sepenuhnya selesai sinkron menggunakan jadwal yang diberikan.

Variabel utama pada penelitian ini adalah variabel bebas. Variabel kepemimpinan dilambangkan menjadi X dan diukur menggunakan enam pernyataan yang dijawab dengan skala Likert lima poin.

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Pimpinan saya selalu melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan	2	9	18	33	20	306	3.73	Baik
2	Pimpinan saya selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka	3	19	8	41	11	284	3.46	Baik
3	Pimpinan saya mampu membuat hubungan yang baik dengan bawahannya	2	9	13	38	20	311	3.79	Baik
4	Pegawai mendapatkan arahan yang jelas dari pimpinan mengenai tugas yang diberikan	6	6	28	32	10	280	3.41	Baik
5	Pimpinan berpartisipasi langsung membantu pekerjaan pegawai yang mengalami kesulitan maupun kesalahan	7	6	26	35	8	277	3.38	Cukup
6	Pimpinan menghargai pendapat para pegawai walaupun tidak sesuai dengan pendapatnya	7	5	20	29	21	298	3.63	Baik
Rata-rata							3.57	Baik	

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari Tabel 6, bisa teridentifikasi bagaimana responden memberikan respon mengenai variabel kepemimpinan menggunakan rata-rata tertinggi dan terendah. Pernyataan menggunakan rata-rata tertinggi merupakan "Manajer saya bisa membina korelasi baik dengan bawahannya" menggunakan homogen-rata 3,79, sebagai kategori pada kriteria baik. Pernyataan tersebut mengungkapkan apabila pada umumnya responden merasa bahwa pimpinannya bisa menciptakan hubungan yang baik dengan bawahannya.

Pada sisi lain, pernyataan menggunakan homogen-homogen terendah artinya "Manajer secara langsung berkontribusi mendukung pekerjaan karyawan yang mengalami kesulitan atau kegagalan" dengan rata-homogen 3,38, yang masih memenuhi kriteria relatif. namun, rata-homogen ini lebih rendah dibandingkan menggunakan pernyataan lainnya, memberikan bahwa pada biasanya responden percaya bahwa manajemen tidak terlibat secara langsung dalam mendukung pekerjaan karyawan yang mengalami kesulitan atau kegagalan.

Variabel motivasi pada penelitian ini adalah variabel bebas. Variabel motivasi dilambangkan sebagai X dan diukur memakai enam pernyataan yang dijawab dengan skala Likert lima poin

Tabel 7.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Motivasi

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
		1	Penghargaan yang diberikan mampu memotivasi saya dalam bekerja	0	11	21			
2	Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	3	8	33	32	6	276	3.37	Cukup
3	Setiap tugas pekerjaan yang dikerjakan harus dilandasi rasa senang, loyalitas, dan tanggung jawab yang tinggi	0	10	21	36	15	302	3.68	Baik
4	Saya bertanggung jawab terkait pekerjaan saya	0	13	14	40	15	303	3.70	Baik
5	Saya puas dengan tingkat kemajuan kualitas diri saya	0	12	14	38	18	308	3.76	Baik

Bersambung...

Lanjutan Tabel 7...

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
6	Saya sebagai pegawai berkewajiban mampu menyelesaikan target kerja yang ditetapkan oleh pimpinan	3	10	29	30	10	280	3.41	Baik
Rata-rata							3.59	Baik	

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari Tabel 7, dapat teridentifikasi mengenai persepsi responden terhadap variabel motivasi menggunakan nilai rerata tertinggi dan terendah. Indikator dengan rata-homogen tertinggi ialah "aku puas dengan kemajuan kualitas diri saya sendiri" dengan rata-homogen 3,76, dapat dikategorikan sebagai kriteria baik. Pernyataan tersebut menunjukkan apabila pada dasarnya responden merasa puas menggunakan perkembangan kualitas diri mereka sendiri.

Sisi lain, pernyataan dengan homogen-homogen terendah adalah "aku mendapatkan pengakuan serta penghargaan berasal rekan kerja saat saya berhasil melakukan pekerjaan dengan baik" dengan homogen-homogen 3,37, yang masih memenuhi kriteria cukup. Namun, homogen-homogen ini lebih rendah dibandingkan dengan pernyataan lainnya, membagikan bahwa pada umumnya responden tidak menerima pengakuan serta penghargaan berasal rekan kerja waktu mereka berhasil melakukan pekerjaan menggunakan baik.

Model regresi optimal menunjukkan distribusi residual yang sesuai dengan distribusi normal atau mendekati itu. Bila distribusi residual tidak normal, dapat dikatakan dapat mengakibatkan bias pada yang akan terjadi prediksi. Hasil uji satu sampel *Kolmogorov-Smirnov* buat distribusi residual bisa dicermati di Tabel 8.

Tabel 8.**Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov)**

Persamaan	Asymp.Sig (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov Z)
Substruktur 1	0.187
Substruktur 2	0.200

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari hasil uji normalitas yang menerapkan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang lebih besar berasal nilai alpha 0,05. Pernyataan tersebut mengungkapkan apabila data yang dipergunakan pada penelitian ini mempunyai distribusi yang mendekati normal sebab itu, bisa disimpulkan bahwa contoh memenuhi perkiraan normalitas.

Untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas, sebuah penelitian dapat memanfaatkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan lebih besar dari 0,1, ini menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Nilai toleransi serta VIF bisa ditemukan pada Tabel 9.

Tabel 9.
Uji Multikolinieritas (*Tolerance dan Variance Inflation Factor*)

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Substruktur1	Kepemimpinan	0.958	1.044
	Motivasi	0.958	1.044
Substruktur2	Kepemimpinan	0.636	1.572
	Motivasi	0.820	1.219
	Disiplin kerja	0.547	1.829

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dengan memeriksa Tabel 9, menjadi jelas bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai toleransi di bawah 0,10, dan tidak ada variabel independen yang menunjukkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) melebihi 10. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa analisis regresi tidak menunjukkan indikasi multikolinearitas.

Tanda-tanda heteroskedastisitas pada contoh regresi bisa mengakibatkan hasil prediksi yang bias. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, dilakukan perhitungan statistik memakai metode Glejser. hasil perhitungan tersebut dapat ditemukan di Tabel 10.

Tabel 10.
Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Persamaan	Model	T	Sig.
Substruktur1	Kepemimpinan	-1.580	0.118
	Motivasi	-0.059	0.953
Substruktur2	Kepemimpinan	-1.042	0.301
	Motivasi	-0.267	0.790
	Disiplin kerja	0.044	0.965

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dengan mengacu pada Tabel 10, menjadi jelas bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing model melebihi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan tidak memberikan dampak yang substansial terhadap variabel dependen, yaitu residual absolut. Oleh karena itu, tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Selain itu, hasil perhitungan ini dapat diringkas secara ringkas dengan memeriksa efek langsung maupun tak langsung, serta efek total dari setiap persamaan struktural. Rincian spesifik mengenai efek ini dapat ditemukan pada Tabel 11 yang disajikan seperti tabel ini:

Tabel 11.
Pengaruh Langsung. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2). Terhadap Disiplin kerja (Y1) dan Kinerja pegawai (Y2)

Pengaruh variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui Y1	Pengaruh Total
X1→Y1	0.538		0.538
X2→Y1	0.310		0.310
Y1→Y2	0.450		0.450
X1→Y2	0.376	0.242	0.618
X2→Y2	0.162	0.140	0.302

Sumber: Data primer diolah, 2023

Ringkasan pada Tabel 11 memberikan gambaran umum tentang hasil yang mencakup nilai jalur, dampak personal dan impersonal antar variabel, dan nilai kesalahan untuk setiap persamaan struktural yang diperoleh melalui analisis jalur. Dalam hasil tersebut terlihat kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap disiplin kerja sebesar 0,538. Motivasi mempunyai efek eksklusif terhadap disiplin kerja sebanyak 0,310. Disiplin kerja mempunyai efek langsung terhadap kinerja pegawai sebanyak 0,450. Kepemimpinan mempunyai pengaruh eksklusif terhadap kinerja pegawai sebanyak 0,376, serta mempunyai imbas tak eksklusif sebanyak 0,242. menggunakan demikian, total impact kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ialah 0,618. Kepemimpinan mempunyai imbas eksklusif terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0,162, dan imbas tidak eksklusif sebesar 0,140. imbas keseluruhan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan ialah 0,302.

Dengan demikian, yang akan terjadi tadi menyampaikan gambaran mengenai efek langsung dan tidak eksklusif antar variabel yang terdapat pada penelitian yang dilakukan.

$$e_i = \sqrt{(1-R_i^2)}$$

$$e_1 = \sqrt{(1-R_1^2)} = \sqrt{(1-0.453)} = 0.740$$

$$e_2 = \sqrt{(1-R_2^2)} = \sqrt{(1-0.660)} = 0.583$$

Perhitungan imbas error (e) menyampaikan yang akan terjadi sebanyak 0,740 buat dampak error struktur 1 (e1) dan akibat sebanyak 0,583 buat dampak error struktur dua (e2). Faktor pesanan total lalu dihitung menjadi berikut:

$$\begin{aligned} R^2_m &= 1 - (e_1)^2 - (e_2)^2 \\ &= 1 - (0,740)^2 - (0,583)^2 \\ &= 0,814 \end{aligned}$$

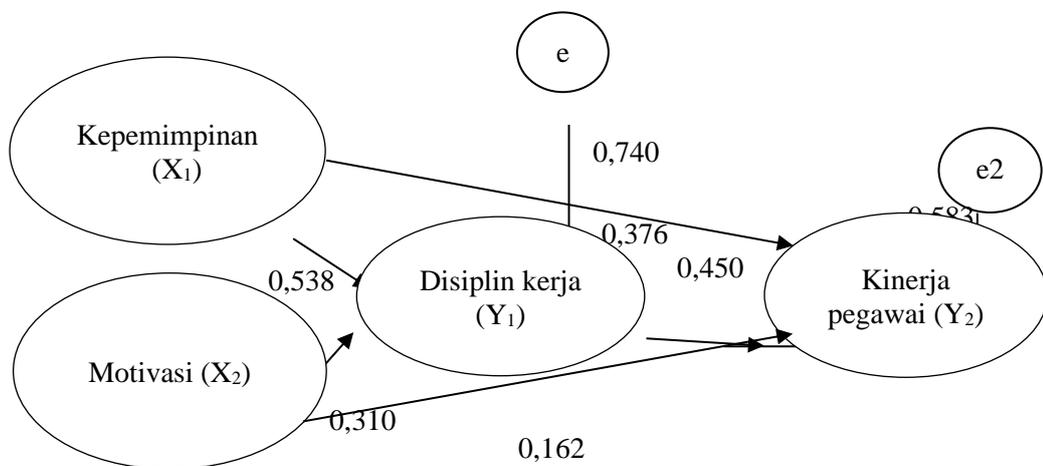
Dihasilkan nilai sejumlah 0,814 dalam penghitungan koefisien determinasi total. Disimpulkan bahwa 81,4% variabel kinerja staf Yayasan Kebaktian Proklamasi berpengaruh terhadap kepemimpinan. Motivasi serta disiplin kerja. sisanya 18,6% ditentukan oleh berbagai unsur atau variabel yang tidak dianalisis dalam penelitian yang dilaksanakan.

$$Z = \frac{0.538 \cdot 0.450}{\sqrt{(0.450^2 \cdot 0.070^2) + (0.538^2 \cdot 0.090^2) + (0.070^2 \cdot 0.090^2)}}$$

$$Z = \frac{0.242 \cdot 0.306}{0.058 \cdot 0.148}$$

$$Z = 4.166$$

Berlandaskan pada temuan dari pengujian uji sobel diperoleh hasil tabel menunjukkan $Z = 4,166 > 1,96$ artinya variabel disiplin kerja merupakan variabel mediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Kebaktian Proklamasi. Oleh karena itu, hipotesis keenam diterima.



Gambar 2. Struktur Hubungan Kausal

Temuan mengungkapkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah divalidasi. Disajikan di bawah ini adalah hasil yang berkaitan dengan hipotesis penelitian:

Hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa kepemimpinan memberikan signifikansi dampak yang positif kepada disiplin kerja, telah diterima. Dengan demikian, perkembangan kepemimpinan dalam Yayasan Kebaktian Proklamasi berdampak pada peningkatan disiplin kerja pegawai.

Hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa motivasi memberikan signifikansi dampak yang positif kepada disiplin kerja, juga diterima. Pembuktian pada hal ini dapat dilihat dari peningkatan motivasi pegawai dalam Yayasan Kebaktian Proklamasi berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kepemimpinan memberikan signifikansi dampak yang positif kepada kinerja pegawai. Hasil penelitian mendukung hipotesis ini, yang memberikan jika menggunakan meningkatnya kepemimpinan, kinerja pegawai Yayasan Kebaktian Proklamasi semakin tinggi.

Hipotesis keempat menyatakan bahwa motivasi memberikan signifikansi dampak yang positif kepada kinerja pegawai. Akibat penelitian mendukung hipotesis ini, yang memberikan jika peningkatan motivasi berkontribusi pada

peningkatan kinerja pegawai pada Yayasan Kebaktian Proklamasi.

Hipotesis kelima menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan signifikansi dampak yang positif kepada kinerja pegawai. Hasil penelitian mendukung hipotesis ini, yang membuktikan apabila dengan meningkatnya disiplin kerja, kinerja pegawai Yayasan Kebaktian Proklamasi meningkat.

Hipotesis keenam menyatakan bahwa kepemimpinan memberikan signifikansi dampak yang positif kepada kinerja pegawai Yayasan Kebaktian Proklamasi melalui peningkatan disiplin kerja. Akibat penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan serta kinerja pegawai, sehingga hipotesis keenam diterima.

Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa motivasi memberikan signifikansi dampak yang positif kepada kinerja pegawai Yayasan Kebaktian Proklamasi melalui peningkatan disiplin kerja. Didasarkan pada penelitian yang mengidentifikasi bahwa disiplin kerja berperan menjadi variabel mediasi antara motivasi serta kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketujuh diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Berlandaskan pada perolehan data pada penelitian yang dilakukan, simpulan dapat diperoleh peneliti. Kepemimpinan teridentifikasi memberikan signifikansi dampak yang positif pada disiplin kerja pegawai di Yayasan Kebaktian Proklamasi. Motivasi juga memiliki signifikansi dampak yang positif pada disiplin kerja pegawai di Yayasan Kebaktian Proklamasi. Selain itu, kepemimpinan mempunyai signifikansi dampak yang positif pada kinerja pegawai di Yayasan Kebaktian Proklamasi, sementara motivasi memberikan signifikansi dampak yang positif kepada kinerja pegawai dalam Yayasan Kebaktian Proklamasi. Disiplin kerja pula memberikan signifikansi dampak yang positif kepada kinerja pegawai dalam Yayasan Kebaktian Proklamasi.

Selain itu, ditemukan bahwa kepemimpinan memiliki signifikansi dampak yang positif pada kinerja pegawai melalui dampak dari mediator disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai variabel perantara antara kepemimpinan serta kinerja pegawai di Yayasan Kebaktian Proklamasi. Demikian juga, motivasi memberikan signifikansi dampak positif pada kinerja karyawan, dengan pengaruhnya dimediasi melalui kedisiplinan dalam bekerja. Ini menandakan bahwa disiplin kerja pula berperan menjadi variabel mediator antara motivasi kerja serta kinerja pegawai.

Sesuai konklusi tersebut, beberapa saran dapat diajukan pengurus Yayasan Kebaktian Proklamasi diperlukan dapat terlibat pribadi pada membantu karyawan saat mereka menghadapi kesulitan atau hambatan pada pekerjaan mereka. Selain itu, memberikan pengakuan atau penghargaan pada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik juga dapat meningkatkan motivasi serta kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan kedisiplinan karyawan dalam bekerja dapat memberikan peningkatan efisiensi mereka dalam bekerja, serta pengakuan atau penghargaan yang diberikan akan mendorong karyawan untuk menaikkan disiplin kerja mereka serta kinerja mereka.

Dalam penelitian yang akan datang, disarankan untuk memasukkan

variabel tambahan yang memiliki kapasitas untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, mempertimbangkan peluang buat melakukan penelitian yang lebih luas daripada hanya penekanan di satu yayasan atau mengubah situs penelitian agar akibat penelitian mempunyai visi yang lebih universal dan dapat diterapkan secara lebih luas.

REFERENSI

- Afrianty, T. W., & Putriwahyuni, S. (2020). Analisis Keadilan Prosedural Dalam Penilaian Kinerja: Perspektif Social Exchange Theory. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 227. <https://doi.org/10.24843/eeb.2020.v09.i03.p01>
- Afwindra, F. Indrayani, I. Khaddafi, M. Ngaliman, N. & Wibisono, C. (2022). The Effect of Emotional Intelligence, Quality Of Human Resources and Work Discipline on Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variables in The Batam Special Ksop Office. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(3), 337-350.
- Agari, A. F. F., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).
- Ambasari, A., & Rina, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas Pertanian Di Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 228-241.
- Amirudin, A., Hanny, R., & Anggraini, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa. *BHIRAWA*, 5(1), 1-15.
- Amstrong, M dan Baron F. 2018. *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*, Jakarta: Erlangga.
- Anah, S. Widayati, C. C. & Anggi, W. (2020). The Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation and Discipline on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(2), 290-301.
- Arfah, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(1), 98-115.
- 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).
- Choiriyah, C., Djazuli, A., Indah, S., Anggeraini, D. U., & Ulfa, F. A. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra. *International Journal of Business, Management and Economics*, 2(1), 1-16.

- <https://doi.org/10.47747/ijbmer.v2i1.199>
- Deddy Mulyadi. 2015. *Perilaku organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan (Konsep Dan Aplikasi Administrasi, Manajemen, Dan Organisasi Modern)*. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3367>
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3),264-275.
- Erlangga, C. Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia). *Jurnal Komunikasi*, 8(2).
- Fahmi, Irham. 2018. *Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Hakim, M., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(1), 98. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.970>
- Hasanah. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi Kasus Pada Intro Bistro). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. 4(1). 69–76.
- Hidayat. R. Panjaitan. S. & Hayi. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan. Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. *Jurnal Dimensi*. 11(1). 54-72.
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline and Work Environment to Performance of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), p9643. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.9.12.2019.p9643>
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 17–26.
- Mahendra, I. G. B., & Sadiartha, A. A. N. G. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Denpasar. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 1043–1056.
- Muhamad Teguh Setiadi, L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten). *JRBMT Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 200–217. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- NawoseIng'ollan. D. & Roussel. J. (2017). Influence of leadership styles on employees' performance: A study of Turkana County Kenya. *International Journal of Business and Social Science*. 8(7). 82-98.

- Oktaviannur. M. & Pratama. A. (2016. May). Influence Of Work Motivation and Work Discipline on The Performance of Employees in Regional General Hospital in The District Demang Sepulau Raya Central Lampung. *In International Conference and Law. Business and Governance (ICon- LBG)* (p. 51).
- Pahlevi. F. 2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Hotel Royal Senyur). *Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Pawirosumarto. S. Sarjana. P. K. & Gunawan. R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts. Indonesia. *International journal of law and management*.
- Putra, W. R. Y., Agung, A. A. P., & Kepramareni, P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Bina Sejahtera Kabupaten Badung. *Jurnal Sains, Akuntansi Dan Manajemen (JSAM)*, 1(4), 578–595. <https://www.journals.segce.com/index.php/JSAM/article/view/77/76>
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN*, 9(March), 8–14. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23291.95528>
- Susanty. A. & Baskoro. S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Apd Semarang). *Jurnal Teknik Industri*. 7(2). 77-84.
- Sutrisno. E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia
- Weripih. Y. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. PLN (PERSERO) Area Kediri (*Doctoral dissertation*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Yanoto. Alfian (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. *Agora*. vol. 6. no. 1.