

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DI RUMAH SAKIT TEBET JAKARTA

Resa<sup>(1)</sup>, Bonifasius M.H Nainggolan<sup>(2)</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Asa Indonesia, Jakarta

e-mail: [resaaa2511@gmail.com](mailto:resaaa2511@gmail.com)

### ARTICLE INFO

Article history:

Received:

31 Mei 2023

Accepted:

31 Agustus 2023

Available online:

31 Agustus 2023

Keywords:

Kepemimpinan; disiplin  
kerja; kinerja karyawan;  
motivasi kerja.

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the influence of leadership and work discipline on employee performance through work motivation at Tebet Jakarta Hospital. Collecting data by distributing questionnaires to employees. The sampling technique used quantitative methods with path analysis of 202 respondents. The sampling technique uses saturated samples. Data processing carried out in this study used the SmartPLS application version 3.2.9. The results of this study have a significant direct effect of leadership on work motivation, leadership has no positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on work motivation and work discipline has a significant positive effect on employee performance and for an indirect effect, leadership through work motivation significant effect on employee performance. In addition, work discipline through work motivation has a significant effect on employee performance.*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Rumah Sakit Tebet Jakarta. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode kuantitatif sebanyak 202 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS versi 3.2.9. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh langsung signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja, kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan untuk pengaruh tidak langsung, kepemimpinan melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu disiplin kerja melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah pelayanan kesehatan yang menyediakan beberapa jenis pelayanan diantaranya pelayanan medik, perawatan, dan rehabilitasi kesehatan secara paripurna yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Mengelola rumah sakit secara tepat dan professional akan meningkatkan kenyamanan pelayanan medis dan menjaga kelangsungan usaha rumah sakit. Sebuah perusahaan sudah pasti punya penunjang dalam pencapaiannya, sumber daya manusia adalah salah satunya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, tentu membutuhkan sumber daya manusia yang baik. Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni dalam segala bidang, baik pada pimpinan atau karyawannya pada bentuk tugas dan pengawasan sebagai penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan akan antusias dalam melaksanakan tugasnya (Zainal, et al., 2015). Kepemimpinan merupakan salah satu hal yang dapat membuat perusahaan dapat berhasil dalam mencapai tujuannya (Marjaya & Pasaribu, 2019). Diperkirakan hal ini tidak serta merta berdampak pada hubungan antara manajemen dan kinerja karyawan. Akan tetapi, ada peneliti yang berpendapat bahwa hubungan keduanya adalah berkesinambungan, dan ada pula peneliti yang berpendapat bahwa hubungan keduanya tidak ada kaitannya. Institusi dengan kepemimpinan yang baik, maka semakin baik pula perusahaan tersebut. Pendapat Kiswanto (2010) kepemimpinan berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Rivaldo (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja adalah perilaku karyawan yang sesuai dengan peraturan perusahaan dan mencakup tingkah laku atau sikap karyawan baik lisan atau tulisan (Hafidulloh, 2021). Disiplin kerja karyawan amat diinginkan bagi perusahaan dengan rangka mewujudkan tujuan industri, baik tujuan berjangka pendek ataupun berjangka Panjang. Yang dimaksud disiplin kerja ialah, sebuah wujud pelatihan yang berupaya mereparasi serta membangun wawasan, perilaku, serta tingkah laku karyawan, alhasil para karyawan itu dengan cara suka rela berupaya untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang kooperatif terhadap para karyawan lainnya dan menaikkan prestasi kerjanya. Nurjaya (2021) menyampaikan bahwa disiplin kerja berdampak baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, ada juga pendapat peneliti bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Katiandagho et al., 2014). Sikap disiplin yang tertanam dalam diri karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan karena akan dengan begitu karyawan akan terbiasa melakukan hal-hal yang tepat atas pekerjaannya.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kasil kerja yang didapat oleh karyawan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau individu yang mengacu pada peraturan yang sudah ditetapkan (Masrunik dan Rizal, 2020). Meningkatkan tingkat produktivitas dan keuntungan perusahaan, diperlukan adanya kinerja karyawan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. (Lestary, 2017). Supatmi (2013) pada penelitian terdahulunya mengungkapkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh pada perusahaan dari terbentuknya kepemimpinan yang bagus, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Menurut Suryani et al., (2020) Motivasi ialah bentuk dorongan yang menciptakan semangat untuk melakukan sesuatu guna tercapainya tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Kurangnya pemberian motivasi dan penghargaan yang kurang baik akan

berdampak pada kinerja karyawan (Liberti 2021). Motivasi digambarkan sebagai perilaku atau upaya yang dilakukan sebagai pilihan tindakan (Mullins, 2006). Murti (2013) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dilakukan.

Dari semua uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Rumah Sakit Tebet Jakarta.

## **TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan didefinisikan sebagai perilaku seorang pemimpin dalam mengatur dan mengelola serta memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya (Kasmir, 2019). Sedangkan menurut Affandi & Basri (2020) kepemimpinan adalah komponen utama didalam proses berjalannya suatu organisasi. Dengan adanya dukungan kepemimpinan yang baik pada suatu perusahaan, tentunya seluruh karyawan berusaha untuk mengembangkan kemampuan pribadi yang berguna untuk masa mendatang yang menjadi umpan balik kinerja kepemimpinan (Kiswanto, 2010). Indikator kepemimpinan meliputi ; kecakapan pemimpin,dalam menentukan keputusan, tingkat kepercayaan terhadap pemimpin, adanya bimbingan atau petunjuk mengenai suatu pekerjaan,, dan sikap adil bijaksana pemimpin terhadap karyawan (Hakim et al., 2006).

Kinerja karyawan dipengaruhi faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dari dalam diri yaitu keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki. Faktor dari luar diri yaitu relasi dengan rekan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan atasan Lestary (2017). Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilakukan. Kinerja timbul dari pendidikan formal dan praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan dan Pendidikan bagi para manajemen perusahaan (Badarudin et al., 2019). Didukung dengan (Dewi, 2014., Ode et al., 2019; Patras et al., 2019) yang menjelaskan dalam penelitian terdahulunya bahwa hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan.

Menurut Mullins (2006) motivasi digambarkan arah dan kegigihan tindakan yang berkaitan dengan pemilihin seseorang dalam me;akukan hal atau tindakan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu hal dengan baik (Kasmir, 2007). Penelitian sebelumnya menunjukkan ada Hubungan kepemimpinan terhadap motivasi kerja (Bonaparte, 2017; Ningsih, 2015; Tabrani, 2005). Dari deskripsi di atas, penulis membuat hipotesis seperti berikut:

- H1: Ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja
- H2: Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
- H3: Ada pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

### **Disiplin Kerja**

Berlandaskan pada pendapat Sinambela (2016) disiplin kerja ialah potensi kerja yang dimiliki individu guna dengan cara yang rutin, rajin, dengan cara berkelanjutan serta bekerja keras melalui kebijakan-kebijakan yang ada dengan tak melakukan pelanggaran terhadap kebijakan yang telah ditentukan. Sementara menurut Sastrohadiwiryono &

Syuhada (2021) disiplin kerja bisa didefinisikan selaku ketaatan serta kepatuhan terhadap kebijakan yang ditulis ataupun tak ditulis serta tak melakukan pelanggaran terhadap kebijakan yang telah ditentukan. Indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, faktor-faktor yang meringankan, kadar sosialisasi, riwayat praktik disiplin karyawan, dan dukungan manajemen (Veithzal Rivai, 2005)

Kinerja adalah suatu prestasi atau pencapaian kerja. Faktor pembentuk utama kinerja adalah motivasi dan kemampuan yang (Amalia, 2016). Salah satu cara agar orang giat bekerja dan meningkatkan kinerjanya adalah dengan cara memotivasinya. Karyawan dengan motivasi yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja karyawan yang maksimal (Widodo, 2017). Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan yang dilakukan. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan, hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dinyatrakan oleh (Prasetyo & Marlina, 2019; Tyas, 2018; Utari, 2019).

Motivasi ialah sebuah dorongan yang terdapat dalam diri khalayak ataupun tahapan pengaruh guna memenuhi bermacam-macam kebutuhan individu melalui pengarahan potensi serta daya khalayak supaya sanggup melakukan pekerjaan dengan lebih baik serta tekun untuk mewujudkan suatu hal yang diharapkan selaras terhadap apa yang dibutuhkan serta tanggungjawabnya. (Arianto, Kurniawan 2020). Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan perilaku seseorang untuk melakukan kegiatan yang melibatkan seseorang (Setiawan, 2013). Hubungan disiplin kerja terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi, hal ini telah dijelaskan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arifa & Muhsin, 2018; Ilyas&Permadi, 2017). Dari deskripsi diatas, maka penulis mengajukan hipotesis seperti berikut:

H4 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja

H5 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H6 : Ada pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

## **Motivasi**

Agustina Mulyani et al., (2022) berpendapat bahwa motivasi ialah keadaan dari dalam diri sendiri yang bergerak guna melaksanakan suatu hal guna mencapai sebuah tujuan organisasi. Terdapat sejumlah prinsip pada motivasi kerja karyawan diantara lain, prinsip keterlibatan, prinsip komunikasi, prinsip mengakui terdapatnya bawahan, prinsip menunjukkan kewenangan, serta prinsip memberi perhatian. Sedangkan menurut Mullins (2006) motivasi dapat digambarkan sebagai kegigihan tindakan yang berkaitan dengan alasan orang melakukan tindakan dalam jangka waktu yang lama, dan dalam menghadapi kesulitan dan masalah. Indikator motivasi menurut Mullins (2006) terdiri dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik terdiri dari gaji dan tunjangan, keamanan, promosi, lingkungan kerja, dan kondisi kerja, sedangkan motivasi ekstrinsik terdiri dari kesempatan untuk menggunakan kemampuan, rasa tantangan dan prestasi, menerima penghargaan, pengakuan positif, dan diperlakukan dengan penuh perhatian.

Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Falah et al., 2020). Setiap perusahaan selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal, tujuan itu bisa dicapai apabila kinerja karyawannya baik dan perusahaan memberikan motivasi atau dorongan kepada

karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya. Kaitan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan didukung dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Susanto (2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari deskripsi diatas, maka penulis mengajukan hipotesis seperti berikut:

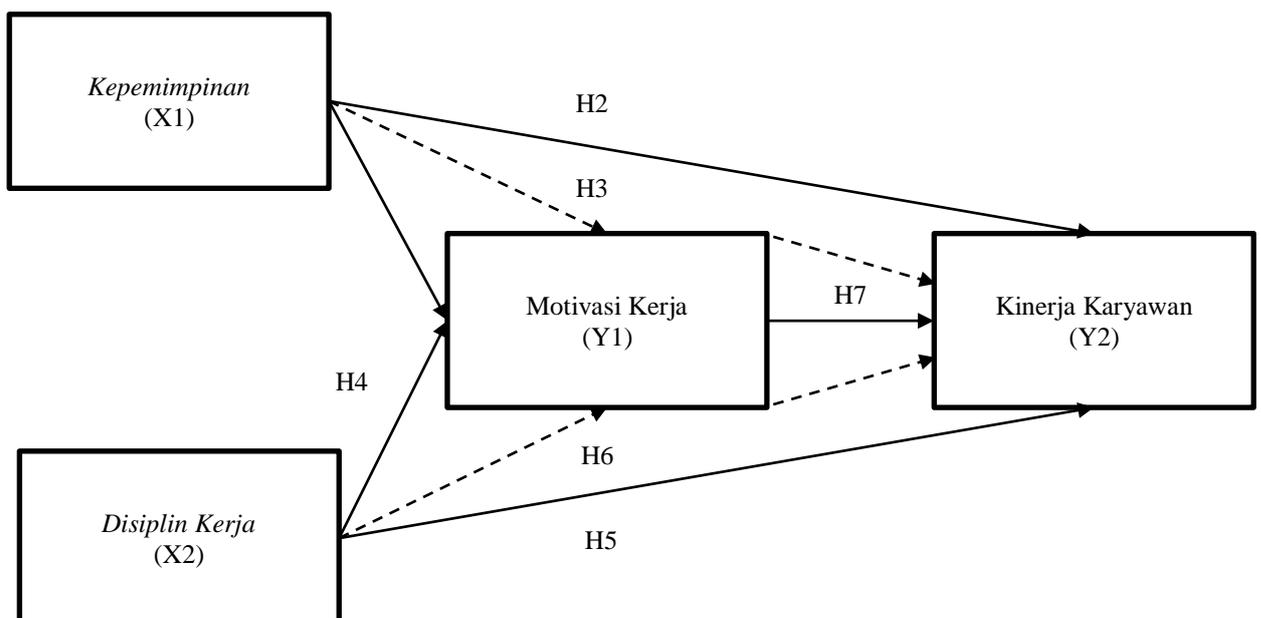
H7: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah sebuah hasil pekerjaan karyawan dalam sebuah perusahaan, perihal masalah pokok perusahaan pada saat melakukan penilaian kompetensi serta loyalitas karyawan terhadap tanggungjawabnya apakah seseorang karyawan sanggup mengerjakan tugas serta tanggung jawabnya.(Nuruzzaman et al., 2021). Kinerja karyawan dijadikan sebagai landasan penilaian suatu perusahaan. Dinilai dengan bagaimana cara melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam dalam perusahaan merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung (Wardani, 2016) sedangkan menurut (Purnawijaya, 2019) kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan yang digunakan sebagai pedoman dasar dalam pelaksanaan penilaian terhadap karyawan atau perusahaan.

Menurut Kasmir (2007) terdapat faktor-faktor yang memicu kinerja baik hasil ataupun tingkah laku saat kerja yakni, potensi serta keahlian, wawasan, perancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, kepemimpinan, budaya organisasi, rasa puas saat kerja, lingkungan kerja, serta loyalitas. Indikator kinerja menurut Sinambela (2019) meliputi jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

### Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Rumah Sakit Tebet. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan menyebarkan angket menggunakan kuesioner *google form* kepada 202 responden yang merupakan karyawan Rumah Sakit Tebet Jakarta. Penelitian ini dilakukan pada April-Juni 2023.

Menurut Sugiyono (2013) Metode kuantitatif digunakan untuk menguji populasi dan sampel yang sudah dikumpulkan dengan menggunakan alat penelitian khusus lalu diteliti secara kuantitatif yang bertujuan untuk meneliti hipotesis yang sebelumnya sudah dibuat. Kemudian menurut Sodik (2017) metode penelitian kuantitatif merupakan sebagai metode yang telah diidentifikasi pada aspek pengukuran secara subjektif terhadap fenomena sosial.

### **Pengukuran**

Skala pengukuran survei ini menggunakan skala Likert dan memiliki lima kategori respon: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju dan (5) sangat setuju. Variabel bebas pertama adalah kepemimpinan (X1), yaitu Menurut (Hakim et al., 2006): kecakapan pemimpin dalam menentukan keputusan, tingkat kepercayaan terhadap pemimpin, adanya bimbingan atau petunjuk mengenai suatu pekerjaan, dan sikap adil bijaksana pemimpin terhadap karyawan. Disiplin kerja (X2), di dasarkan oleh (Veithzal Rivai, 2005): kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, faktor-faktor yang meringankan, kadar sosialisasi, riwayat praktik disiplin karyawan, dan dukungan manajemen. Motivasi (Y1), di dasarkan oleh (Mullins, 2006): Motivasi intrinsik terdiri dari gaji dan tunjangan, keamanan, lingkungan kerja, promosi, dan kondisi kerja, sedangkan motivasi ekstrinsik terdiri dari kesempatan untuk menggunakan kemampuan, rasa tantangan dan prestasi, menerima penghargaan, pengakuan positif, dan diperlakukan dengan penuh perhatian. kinerja karyawan (Y2), didasarkan oleh (Sinambela, 2016): jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

### **Analisis Data**

Bahan penelitian dianalisis dengan menggunakan metode Partial Least Squares (PLS). Partial Least Squares SEM (PLS-SEM) adalah teknik nonparametrik yang tidak membuat asumsi tentang distribusi dan dapat dievaluasi dengan sampel kecil. Model pengukuran (model eksternal) menggunakan validitas konvergen, diskriminasi dan reliabilitas. Nilai konstanta load factor yang digunakan dalam uji validitas konvergen harus  $> 0,7$  atau lebih besar dari standar yang ditentukan. Hal yang sama juga berlaku untuk uji validitas diskriminan yang menggunakan nilai load factor lebih tinggi. Hal ini memastikan bahwa nilai cross-load suatu indikator untuk setiap variabel dihitung lebih kuat dari indikator lainnya ketika mencapai  $> 0,5$  (Hair et al., 2017).

Dalam uji reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha dan peringkat reliabilitas komposit. Uji kolinearitas dapat digunakan dengan koefisien inflasi varians dan nilai toleransi. Metodologi pengukuran model internal menggunakan R-Squared Normalized Mean Square (SRMR) untuk memahami persyaratan absolut yang konsisten di seluruh model. Selain itu, terdapat effect size untuk melihat pengaruh variabel laten eksogen terhadap R-squared variabel laten endogen, sedangkan nilai F-squared sebesarmenunjukkan besarnya efek. Saya menguji hipotesis partial least squares (PLS) berdasarkan hasil uji model internal, yang terdiri dari keluaran r-kuadrat, faktor jalur, atau

statistik-t. Jika nilai t-statistik  $> 1,96$ , tunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $I$  ditolak. Menggunakan probabilitas, nilai p adalah 1,96 dan beta positif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden

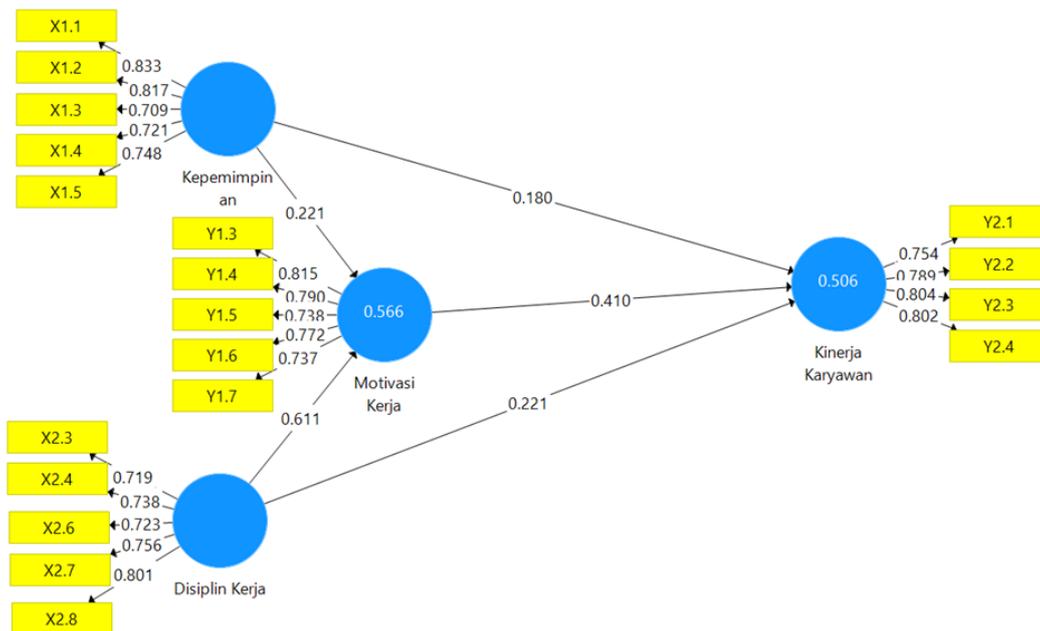
No	Karakter	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	82	40,6%
		Perempuan	120	59,4%
2.	Usia	<21 tahun	15	7,4%
		21-30 tahun	104	51,4%
		31-40 tahun	45	22,2%
		41-59 tahun	38	18,8%
3.	Pendidikan terakhir	SD	4	1,9%
		SMP	21	10,4%
		SMA/K	109	53,9%
		Diploma	20	9,9%
		Sarjana	38	18,8%
		Lainnya	10	4,9%
Total			202	100%

Sumber: *Google Form* (diolah penulis)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin responden perempuan (120) lebih banyak dibandingkan responden laki-laki (82), hal ini menunjukkan bahwa Rumah Sakit Tebet lebih banyak memiliki karyawan perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia antara 21 – 30 tahun (104). Kemudian berdasarkan Pendidikan terakhir mayoritas SMA/K (109), hal ini menunjukkan bahwa rata-rata standar minimal Pendidikan terakhir karyawan di Rumah Sakit Tebet adalah SMA/K.

### Model Struktural

Penelitian ini menggunakan metode dua variabel eksogen yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja, juga variabel intervening yaitu motivasi dan variabel endogen yaitu kinerja karyawan.



Gambar 2. Model Konstruk

**EVALUASI OUTER LOADING MODEL**

**Uji Validitas Konvergen**

*Loading Factor* atau *Outer Loading* dapat menguji validitas konvergen. Suatu indikator dapat memenuhi syarat uji jika nilai *outer loading* >0,7.

Tabel 2. Outer Loading

Variabel	Item	Loading Factor	Alpha Cronbach	CR	AVE
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.833	0.804	0.864	0.560
	X1.2	0.817			
	X1.3	0.709			
	X1.4	0.721			
	X1.5	0.748			
Disiplin Kerja (X2)	X2.3	0.719	0.824	0.877	0.589
	X2.4	0.738			
	X2.6	0.723			
	X2.7	0.756			
	X2.8	0.801			
Motivasi Kerja (Y1)	Y1.3	0.815	0.795	0.867	0.595
	Y1.4	0.790			
	Y1.5	0.738			
	Y1.6	0.772			
	Y1.7	0.737			
KinerjaKaryawan(Y2)	Y2.1	0.754	0.829	0.880	0.620
	Y2.2	0.789			
	Y2.3	0.804			
	Y2.4	0.802			

Sumber: PLS 3.0 Outer Loading (diolah penulis, 2023)

Pada table 2 menunjukkan bahwa semua indikator dari masing-masing variabel dianggap valid untuk digunakan dalam penelitian ini, karena tidak ada nilai <0,7 pada beban eksternal.

### Uji Validitas Diskriminan

Tabel 3. Fornell Larcker

	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	<b>0.748</b>			
Kepemimpinan	0.536	<b>0.767</b>		
Kinerja Karyawan	0.617	0.524	<b>0.787</b>	
Motivasi Kerja	0.729	0.548	0.670	<b>0.771</b>

Sumber: PLS 3.0 (diolah penulis, 2023)

Dilihat dari table 3 variabel disiplin kerja memiliki nilai value 0,748, variabel kepemimpinan memiliki nilai value 0,767, variabel kinerja karyawan memiliki nilai value 0,787, dan terakhir variabel motivasi kerja memiliki nilai value 0,771. Setiap indikator pernyataan menunjukkan bahwa konstruk laten yang diuji memiliki nilai AVE lebih besar dari nilai konstruksi laten lainnya (Fornell & Larcker, 1981). Maka hasil Uji Validitas diskriminan dinyatakan sah.

### Uji Multikolinieritas Konstruk

Nilai VIF yang memiliki nilai lebih tinggi dari 5, menunjukkan adanya multikolinieritas.

Tabel 4. Data Inner VIF

	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Motivasi (Y <sub>1</sub> )	Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )			1.403	1.516
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )			1.403	2.264
Motivasi (Y <sub>1</sub> )				2.306
Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )				

Sumber: PLS 3.2 Data Inner VIF (diolah penulis,2023)

Pada table 4, seluruh nilai inner <5 maka dari itu, dapat dinyatakan bahwa semua konstruk saling terhubung antara satu dengan lainnya dan tidak ditemukannya sebuah gangguan multikolinieritas.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 5. R-Square

	R Square
Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )	0.498
Motivasi Kerja (Y <sub>1</sub> )	0.562

Sumber: PLS 3.2 (diolah penulis,2023)

Untuk mengukur pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat digunakan nilai koefisien determinasi. Nilai R-squared 0,67, 0,33, dan 0,19 sebagai kuat, sedang, dan lemah. Table 5 menyatakan nilai R-square variabel kinerja karyawan sebesar 0.498 dan variabel Motivasi Kerja sebesar 0.562. maka dari itu, dua variabel tersebut memiliki pengaruh dengan kategori kuat.

### SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)

SRMR adalah ukuran kecocokan model yang mengukur kuadrat perbedaan antara indeks yang diamati dan matriks model. Dengan demikian, metode ini dapat digunakan untuk memperkirakan ukuran rata-rata perbedaan antara korelasi yang diamati dan yang diharapkan sebagai ukuran absolut untuk kriteria pemasangan (model) (Hair et al., 2017). Data NFI dianggap valid jika  $< 0,08$ .

Tabel 6. Data SRMR

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.069	0.069
d_ ULS	0.895	0.895
d_ G	0.134	0.314
Chi-square	364.451	364.451
NFI	0.796	0.796

Sumber: PLS 3.2 (diolah penulis, 2023)

Pada table 6 menyatakan nilai kesesuaian model menggunakan SRMR. Nilai SRMR yang diperoleh adalah  $0.069 < 0,08$ . Berdasarkan nilai SRMR yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang dihasilkan baik dan memenuhi kriteria.

### F-Square (F2)

Penghitungan nilai F-square menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan dari konstruk yang dihilangkan terhadap konstruk endogen dari konstruk tersebut. Jika ukuran efek antara 0,02 dan 0,02, nilainya kecil. Jika nilainya sekitar 0,15, maka nilainya sedang. Jika nilainya sekitar 0,35 maka nilainya tinggi (Hair et al., 2017).

Tabel 7 F-Square

	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Motivasi Kerja (Y <sub>1</sub> )	Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )			0.080	0.043
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )			0.613	0.044
Motivasi Kerja (Y <sub>1</sub> )				0.148
Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )				

Sumber: PLS 3.2 (diolah penulis, 2023)

Jadi dari hasil diatas, effect size yang besar dengan kriteria F-squared  $> 0.35$  adalah variabel X2-to-Y1 sebesar 0.613, mean size  $> 0.15$  adalah Y1-to-Y2 sebesar 0.148 yaitu dimensi yang kecil  $> 0.02$  X1 ke Y1 dari 0.080, X1 Graben Y2 0,043 di X2 Graben Y2 0,044.

**Ketetapan Prediksi (Q<sup>2</sup>)**

Tabel 8. Q-Square

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	1010.000	1010.000	
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	1010.000	1010.000	
Motivasi Kerja (Y <sub>1</sub> )	1010.000	677.871	0.329
Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )	808.000	565.356	0.300

Sumber: PLS 3.2 (diolah penulis, 2023)

Menurut (Hair et al., 2017), pedoman penentuan akurasi suatu prediksi adalah 0,02 (rendah), 0,15 (sedang) dan 0,35 (tinggi). Dari Data Tabel 8 terlihat bahwa nilai Q-squared semua variabel lebih besar dari 0,15 yang artinya semua variabel memiliki validitas prediktif sedang.

**UJI HIPOTESIS**

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini. Jika kondisi  $t > 1,96$  dan  $p < 0,05$ ; Pada nilai 0,05 hubungan antar variabel tersebut positif dan signifikan. Tabel 11 berisi informasi arah lintasan, nilai T-statistik dan nilai-P yang didapat dengan *bootstrapping*.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )>Motivasi Kerja (Y <sub>1</sub> )	0.221	0.253	0.094	2.338	0.020	Diterima
Kepemimpinan(X <sub>1</sub> )>Kinerja Karyawan(Y <sub>2</sub> )	0.180	0.228	0.132	1.366	0.172	Tidak Diterima
Disiplin Kerja(X <sub>2</sub> )>Motivasi Kerja(Y <sub>1</sub> )	0.611	0.584	0.088	6.916	0.000	Diterima
DisiplinKerja (X <sub>2</sub> )>Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )	0.221	0.195	0.104	2.119	0.034	Diterima
Motivasi Kerja (Y <sub>1</sub> )>Kinerja Karyawan(Y <sub>2</sub> )	0.410	0.390	0.101	4.084	0.000	Diterima
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )>Motivasi Kerja(Y <sub>1</sub> )>Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )	0.091	0.096	0.039	2.314	0.021	Diterima
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )>Motivasi Kerja (Y <sub>1</sub> )>Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )	0.251	0.231	0.077	3.276	0.001	Diterima

Sumber: PLS 3.2 Data Bootstrapping (diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hitungan olah data diatas, tidak semua laporan terbukti signifikan karena pada kepemimpinan terhadap kinerja karyawan nilai p-value lebih besar dari 0.05. pengelolaan data menggunakan hasil bootstrapping PLS 3.2.

Hasil pengujian hipotesis koefisien lintasan awal menunjukkan bahwa pedoman motivasi kerja memiliki nilai koefisien lintasan sebesar 0,221 dengan nilai t statistik

sebesar  $2,338 > 1,96$  dan nilai  $p$  sebesar  $0,020 < 0,05$  berarti hipotesis pertama diterima. Dengan demikian, *employee performance leadership* memiliki nilai *trajectory factor* sebesar  $0,180$  dengan *t-statistic* sebesar  $1,366 > 1,96$  dan *p-value* sebesar  $0,172 > 0,05$  yang berarti hipotesis kedua tidak diterima. Dengan demikian disiplin kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai koefisien perjalanan sebesar  $0,611$  dengan nilai *t-statistik* sebesar  $6,916 > 1,96$  dan *p-value*  $0,000 < 0,05$ , yang konsisten dengan hipotesis ketiga. Selain itu, Disiplin Kerja Kinerja Karyawan memiliki nilai *trajectory factor* sebesar  $0,221$  dengan nilai *t-statistic* sebesar  $2,119 > 1,96$  dan *p-value*  $0,034 < 0,05$  yang berarti hipotesis keempat diterima. Selanjutnya motivasi kerja memiliki nilai koefisien jalur  $0$  terhadap kinerja karyawan.410 dengan *t-statistik*  $4,084 > 1,96$  dan *p-value*  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan bahwa hipotesis kelima diterima. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar  $0,091$  dengan nilai statistik  $t$   $2,314 > 1,96$  dan *p-value*  $0,021 < 0,05$  berarti hipotesis keenam diterima. Selain pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, koefisien lintasan memiliki nilai  $0,251$  dengan nilai *t statistik*  $3,276 > 1,96$  dan nilai  $p$   $0,001 < 0,05$ , yang konsisten dengan hipotesis ketujuh.

## DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak semua hipotesis terbukti berpengaruh signifikan. Pertama, Kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Anum, 2015) menyatakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja secara signifikan. Artinya, semakin baik kepemimpinan maka motivasi kerja semakin meningkat. Dengan kata lain, semakin baik kepemimpinan yang dilakukan, maka semakin meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan di Rumah Sakit Tebet. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Gede & Piartini, 2018), dengan kepemimpinan yang baik tentu akan memberikan kesan positif kepada para pengikutnya, yaitu karyawan di Rumah Sakit Tebet. Seorang pemimpin baik juga mampu memberikan pengaruh kepada pengikutnya dan mendorong mereka untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja.

Hasil pengujian uji hipotesis kedua, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Lina, 2014), yang mengatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Dalam studi ini, semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan cenderung meningkat, namun tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan keseluruhan. Hal ini terjadi karena kepemimpinan dalam perusahaan dirasa kurang baik yang berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan, hal ini telah sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Paripurna et al., 2017) yang menyatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan dikarenakan kurang baiknya kepemimpinan di suatu perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Wahyudi, 2019) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karena dengan meningkatnya disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka secara langsung motivasi yang berada pada diri karyawan pun meningkat. Disiplin kerja merupakan rasa patuh karyawan pada atasan terhadap perintah (Juliyanti & Onsardi, 2020). Dari semua pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap motivasi kerja karena disiplin kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja pada karyawan.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arifa & Muhsin, 2018) yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik disiplin kerja yang dilakukan karyawan, maka semakin mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan di Rumah Sakit Tebet. Disiplin kerja merupakan cerminan dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong atau termotivasinya seorang karyawan dalam bekerja untuk terwujudnya tujuan dan cita-cita perusahaan (Tanjung, 2015). Dengan meningkatnya disiplin kerja yang dilakukan, maka semakin baik juga motivasi kerja yang menjadi terwujudnya tujuan perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2019) yang mengatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Tebet Jakarta. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja akan membantu hasil kinerja karyawan tersebut, hal ini telah dikemukakan oleh (Rozalia, 2015) dalam penelitian terdahulunya. Artinya, semakin baik motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Semakin baik kepemimpinan yang dilakukan, maka semakin baik pula kinerja yang dilakukan karyawan karena motivasi yang terbentuk dari dalam dirinya, hal ini sudah dikemukakan oleh (Setiawan et al., 2017) dalam penelitian terdahulunya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin bagus kepemimpinan yang dilakukan, maka semakin tinggi motivasi kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fei et al., 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja perusahaan, maka semakin tinggi motivasi kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Tebet Jakarta. Peneliti menyatakan bahwa hipotesis pertama kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, hipotesis kedua yaitu kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, hipotesis ketiga yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja, hipotesis keempat yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan, hipotesis kelima yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis keenam yaitu pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, hipotesis ketujuh yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(September), 235–246.
- Agustina Muliyani, S. E. M. M., Ningrum, H. F., & Indonesia, M. S. (2022). *Peningkatan Kinerja SDM Berbasis Motivasi dan Kompetensi*. Media Sains Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=2nBrEAAAQBAJ>
- Amalia, D. R. (2016). *DAN KINERJA KARYAWAN ( Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang )*. 36(1), 137–146.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4869>
- Arifa, & Muhsin. (2018). *Economic Education Analysis Journal*. 7(1), 374–389.
- Badarudin, Muslim, & Ansori. (2019). *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “*. 2.
- Bonaparte, E. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan , Kementerian Estatal Timor Leste Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ) , Denpasar Bali*
- Dewi. (2014). *Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem*. 14, 77–97.
- Dr. Drs. Hafidulloh, S. E. M. M. S. N. I. S. E. M. M. D. M. M. S. S. M. M. (2021). *Manajemen Guru Meningkatkan Disiplin & Kinerja Guru: Bintang Pustaka*. Bintang Pustaka Madani. <https://books.google.co.id/books?id=TUVIEAAAQBAJ>
- Dr. kasmir, S.E., M. M. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Dr. kasmir, S.E., M. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Eddy Roflin, Iche Andriyanu Liberti, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Central Asia Kudus. *E-Jurnal. Universitas Diponegoro*, 11. [http://eprints.dinus.ac.id/8643/1/jurnal\\_12641.pdf](http://eprints.dinus.ac.id/8643/1/jurnal_12641.pdf)
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 13(1), 1–13.
- Falah, Ayuningtias, & Gita. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990–1001. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417>
- Fei, T., Hotlan, I., Sc, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA CV . UNION EVENT PLANNER*. 6(1).
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement*. XVIII(February), 39–50.
- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). *DIMODERASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA BPR SE-KECAMATAN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ) , Bali , Indonesia*
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Long Range Planning* (Vol. 46, Issues 1–2). <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>
- Hakim, A., Hadipapo, A., Islam, U., & Agung, S. (2006). *DAYA MANUSIA DI*

- WAWOTOBI. 1–11.
- Ilyas&Permadi. (2017). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat*.
- Juliyanti, B., & Onsardi. (2020). *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)e-ISSN 2723-424X //Volume//1//Nomor//2//Desember //2020// Website: <http://jurnal.imsi.or.id/index.php/jimb/>. 183–191.*
- Katiandagho, Mandey, & Mananeke. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. 2(3), 1592–1602.
- Kiswanto, M. (2010). *KINERJA KARYAWAN KALTIM POS SAMARINDA*. 6(1), 1429–1439.
- Lestary, L. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2).
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*
- Masrunik dan Rizal. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*. Zaida Digital Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=eKzuDwAAQBAJ>
- Mullins, L. J. (2006). *ESSENTIALS OF ORGANISATIONAL BEHAVIOUR*.
- Murti, H. (2013). *PDAM KOTA MADIUN*. 1(1), 10–17.
- Ningsih. (n.d.). *Pengaruh kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PDAM Kota Madiun*. 2015.
- Nurjaya. (2021). *MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 3(1), 60–74.
- Nuruzzaman, A., Baroroh, L. C., & Audina, R. M. (2021). *Motivasi dan kompensasi sebagai faktor utama untuk menilai hasil kerja ( kinerja ) karyawan di perusahaan . Karena disamping dukungan secara moral , karyawan pun memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya melalui kompensasi yang didapatkan dari. Jurnal Syntax Transformation, 2(12), 1700–1713.*
- Ode, W., Muizu, Z., Kaltum, U., Sule, E. T., Ekonomi, F., & Padjadjaran, U. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. 2, 61–78.
- Paripurna, I. G. D., Supartha, I. wayan G., & Subudi, M. (2017). *TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AGUNG AUTOMALL KUTA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Email: [diatmika91@gmail.com](mailto:diatmika91@gmail.com) ABSTRAK PENDAHULUAN Sumber daya manusia memiliki peran besar bagi kesu*. 6, 2441–2474.
- Patras, Y. E., Hidayat, R., Lian, B., Fitria, H., & Apriana, D. (2019). *(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan) P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021*. 4(1).
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 21–30.
- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Prof. Dr. Veithzal Rivai Zainal, S.E., M.M., M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Prof. Dr. Veithzal Rivai Zainal, S.E., M.M., M., Prof. Dr. H. Mansyur Ramly, S.E., M. S., Mutis, P. D. T., & Dr. Willy Arafah, S.E., M.M., D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (p. 542).
- Purnawijaya. (2019). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KEDAI 27 DI SURABAYA Fregrace Meissy Purnawijaya*. 7(1).

- Rivaldo, R. (2020). *Kata Kunci*: 9(3), 505–515.
- Rozalia, N. A. (2015). *KARYAWAN ( Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang )*. 26(2).
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=AgNWEAAAQBAJ>
- Setiawan, A. (2013). *Agung Setiawan; Pengaruh Disiplin Kerja ... 1*.
- Setiawan, A., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja*. 5(3), 1–7.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*.
- Sodik, M. A. (2017). *Dasar Metodologi Penelitian*. June 2015.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Supatmi, Nimran, & Utami. (2013). *Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan*. 25–37.
- Susanto. (2019). *KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN Natalia Susanto*. 7(1).
- Tabrani. (2005). *77 EDULEAD Volume 1 Edisi 1. 1*, 77–91.
- Tanjung, H. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan*. 15(01), 27–36.
- Tyas, R. D. (2018). *KINERJA KARYAWAN ( Studi Pada Karyawan PT . Pertamina ( Persero ) Refinery Unit IV Cilacap )*. 62(1), 172–180.
- Utari, R. (2019). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru*. August. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- Wahyudi. (2019). *Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- Wardani, R. K. (2016). *( Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya )*. 31(1), 58–65.
- Widodo. (2017). *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. 13(2), 896–908.