

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
RUMAH SAKIT ELIZABETH
SITUBONDO**

Feri Kiswanto
ferikiswanto80@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Karnadi
karnadi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lita Permata Sari
litapermatasari@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The purpose of this study wa to analyze the effect of the variable the influence of leadership and motivation on employee performance throught work discipline as an intervening variables at Elizabeth Situbondo Hospital. By using the Structural equation model of Partial Least Square (PLS).

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 aplication. Leadership has a significant positive effect on Work Discipline, Motivation has a significant positive effect on Work Discipline, Leadership has a significant positive effect on employee performance, Motivation has a positive but not significant effect on employee performance, Work Discipline hal a positive but not significant effect on Employee Performance, Leadership has a positif but nor signifikan effect on Employee Performance throught Work Discipline and Motivation has a significant positive but not significant effect on Employee performance throught Work Discipline.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Discipline and Employee Performance

1.PENDAHULUAN

Masalah utama yang dianggap sebagai isu yang berkaitan dengan sumber daya manusia antara lain mengelola sumber daya manusia untuk menciptakan kemampuan sumber daya manusia, mengelola tenaga kerja untuk meraih keunggulan kompetitif,

mengelola sumber daya manusia untuk menghadapi globalisasi. Tugas utama pimpinan dalam kondisi tersebut adalah mengarahkan dan mengatur program pelatihan, pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia perlu diterapkan dalam kantor atau organisasi untuk meningkatkan

kemampuan sumber daya manusia yang ada. Menurut Sutrisno (2016:5) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Menurut Hasibuan (2014:143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Hasibuan (2014:193) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan serangkaian tindakan karyawan mulai dari proses sampai pelaksanaannya kegiatan yang dikumpulkan untuk diketahui hasilnya.

Motivasi kerja yang rendah seperti halnya dalam pemberian motivasi seperti kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri karyawan. Hal ini ditandai dengan kurangnya penghargaan dari rumah sakit, tidak ada kesempatan promosi yang cenderung tertutup dan hanya dinikmati oleh orang-orang tertentu yang memiliki kedekatan hubungan dengan pimpinan. Kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga

mengakibatkan penumpukan pekerjaan yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan hasilnya tidak maksimal.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2016:3) “Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)”. Menurut Mangkunegara (2018:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Tujuan ini dapat dijabarkan ke dalam empat tujuan yang lebih operasional sebagai berikut (Notoatmodjo, 1991: 109) :

- 1) Tujuan masyarakat
- 2) Tujuan organisasi
- 3) Tujuan fungsi
- 4) Tujuan personal

Kepemimpinan

Robbins (2013:140) “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran”. Kartono (2013:170) “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengarahan yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan”. Robert (2014:30) terdapat empat indikator kepemimpinan diantaranya:

- 1) **Direktif.**
Pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya untuk melaksanakan semua tanggungjawabnya dan bawahannya sudah mengetahui apa yang diharapkan oleh pimpinannya.
- 2) **Supportive.**
Pimpinan mampu memberikan atau menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.
- 3) **Partisipatif.**
Pimpinan memberikan ruang waktu kepada karyawan dalam berpendapat, dan mempertimbangkan saran untuk pengambilan keputusan.
- 4) **Kepemimpinan berorientasi pada prestasi.**
Pimpinan menetapkan tujuan sesuai rencana awal dan mempercayai kepada karyawan bahwa karyawan dapat standart yang tinggi.

Motivasi Kerja

Dasar sebuah instansi atau kantor bukan saja mengharapkan para karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang paling penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hasibuan (2014:143) "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Hasibuan (2014:148), "Bahwa motivasi kerja karyawan

dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri".

- 1) **Kebutuhan fisik**
Pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- 2) **Kebutuhan rasa aman dan keselamatan**
Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.
- 3) **Kebutuhan sosial**
Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicinta.
- 4) **Kebutuhan akan penghargaan**
Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) **Kebutuhan perwujudan**
Sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena

semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Handoko (2012:208) berpendapat bahwa “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Hal ini berarti disiplin menjadi acuan bagi organisasi dalam menentukan standar-standar yang dilakukan di organisasi. Menurut Hasibuan (2014:193-194) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Soejono (2014:67) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Ketetapan waktu
Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib, dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- 2) Tanggung jawab yang tinggi
Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 3) Ketaatan terhadap aturan kantor.
Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda mengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor.
- 4) Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, maka organisasi tersebut akan mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap karyawan dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawan.

Hasibuan (2014:94) berpendapat bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedarmayanti (2013:174) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan”.

Bangun (2012:234), antara lain suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran dan kemampuan bekerjasama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Penjelasan diatas adalah sebagai berikut :

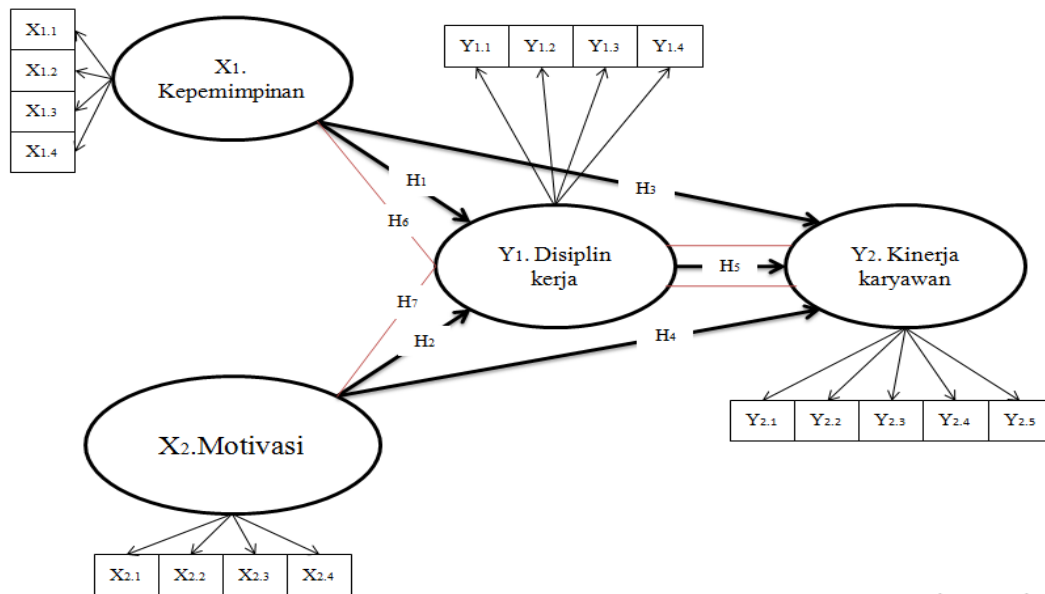
- 1) Jumlah pekerjaan yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan yaitu setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Ketepatan waktu yaitu setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kehadiran yaitu suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut

kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

- 5) Kemampuan kerjasama yaitu tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016:60) “Mengemukakan bahwa kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti”. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun:

- H₁ :Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja..
- H₂ :Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja.
- H₃ :Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₄ :Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₅ :Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₆ :Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin kerja.
- H₇ : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin kerja.

RANCANGAN PENELITIAN

Rancangan penelitian dirumuskan dengan tujuan adanya arah yang jelas dan target yang hendak dicapai dalam penelitian. Jika tujuan penelitian jelas dan terumuskan dengan baik, maka penelitian dan pemecahan masalah akan berjalan baik pula. Arikunto (2013:106) mengemukakan bahwa “Rancangan penelitian merupakan rancangan keseluruhan perencanaan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan dan akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian”.

Waktu dan Tempat

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan dimulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2022. Tempat penelitian dilakukan di Rumah Sakit Elizabeth yang berlokasi di Jl. WR. Supratman No.2, Mulyautama, Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur, 68312.

Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditaruh kesimpulannya”. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Populasi dan sample dalam penelitian ini yang yang berjumlah 40 Karyawan tetap selain Kepala Rumah Sakit.

Metode Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM)*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah Rumah Sakit Elizabeth Situbondo yang berjumlah 40 orang karyawan tetap.

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen menguji untuk melihat hubungan terhadap indikator penelitian dan variabel terikat dapat dikatakan valid atau tidak. Menurut Ghozali (2018:25) “Validitas konvergen merupakan korelasi dengan menetapkan nilai AVE sebesar 0,5 terhadap suatu penelitian, bila nilai AVE memenuhi nilai 0,5 maka indikator dalam penelitian tersebut dapat dikatakan valid karena telah memenuhi nilai AVE”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa angka dari *outer loading* lebih dari 0,7 dengan demikian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah hasil yang telah didapatkan oleh peneliti dengan melakukan pengamatan secara berulang sebagai bukti kebenaran pada objek yang terjadi di lapangan dengan menguji *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Menurut Ghozali (2018:38) “Reliabilitas merupakan suatu alat ukur dalam kuesioner terhadap indikator yang terdapat dalam penelitian. Variabel penelitian menunjukkan hasil reliabel dengan nilai *alpha* > 0,70 apabila *alpha* < 0,70 maka dapat diartikan tidak reliabel”. Hasil dari nilai *Cronbach's Alpha* yaitu: 0,70 maka semua variabel adalah dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*) (Ghozali, 2018:107). Uji multikolinieritas dapat

dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistics (VIF)* pada “*Inner VIF Values*” pada hasil analisis aplikasi *partial least square Smart PLS 3.0*. Pada aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila nilai *VIF (Varians inflation factor)* $\leq 5,00$, namun apabila nilai *VIF* $> 5,00$, maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi (angka berwarna merah).

Uji Normalitas

“Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak” (Ghozali, 2018:161). Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada pada dalam rentang- $2,58 < CR < 2,58$.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Pada uji *Smart PLS.3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran fit model yaitu *SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)*, *Chi-Square* dan *NFI (Normed Fit Index)*. Model penelitian dikatakan fit artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima dengan baik dari segi teoritis maupun praktis

Uji Koefisien Determinasi

Uji *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai R-Square untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa :

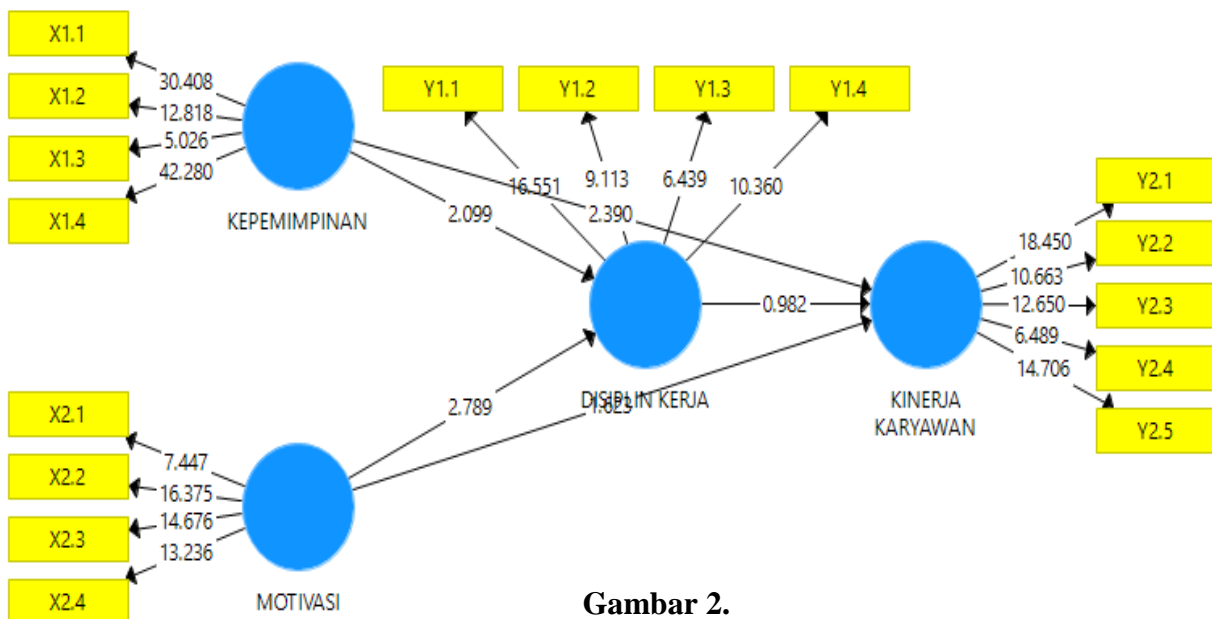
- a. Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) mempengaruhi Disiplin Kerja (Y_1) sebesar 0.78 (78%) sedangkan sisanya 22%

dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

- b. Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y_2) sebesar 0.80 (80%) sedangkan sisanya 20% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut :



Gambar 2.

Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,39) dan nilai *P Value*

yaitu sebesar 0,03 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₁ Diterima** maka jika kepemimpinan baik maka disiplin kerja akan meningkat begitu sebaliknya jika kepemimpinan kurang baik maka disiplin kerja akan menurun. Kepemimpinan sangatlah penting bagi organisasi mengingat ini

merupakan salah satu faktor yang nantinya akan berpengaruh terhadap karyawan dalam bentuk kedisiplinan dalam bekerja. Kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan budaya yang ada pada perusahaan akan memperoleh hasil yang berbeda terhadap beroperasinya perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Pramudya (2020).

Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,52) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₂ Diterima**. Motivasi yang dibutuhkan oleh setiap karyawan memang berbeda-beda tergantung oleh apa yang menjadi unsur untuk meningkatkan kedisiplinan seperti halnya sebuah kebutuhan karyawan dalam bekerja dengan kebutuhan itu semua motivasi yang ada pada diri karyawan akan berdampak terhadap meningkatnya disiplin kerja karya dalam bekerja. Sehingga semua karyawan dapat mendisiplinkan dirinya sebagai karyawan dengan tanggungjawab pekerjaan yang dimilikinya dengan cara memotivasi dirinya terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Ekhsan (2019).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sample* yaitu (0,42) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,01 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₃ Diterima**. Kinerja karyawan akan meningkat bergantung bagaimana kepemimpinan dari seorang pimpinan perusahaan tentunya jika kepemimpinan baik dan nyaman kinerja karyawan akan meningkat begitu sebaliknya jika kepemimpinan kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun juga. Kinerja merupakan hasil dari apa yang telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan terlebih lagi dengan kepemimpinan yang sejalan dengan kebutuhan perusahaan dengan melibatkan karyawan dalam bekerja sesuai dengan keputusan-keputusan yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Ananda (2020).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sample* yaitu (0,30) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,10 (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H₄ Ditolak**. Meningkatnya motivasi yang diberikan kepada semua

karyawan terhadap kebutuhan apa saja yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan tidak dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini bisa terjadi ketika adanya sebuah motivasi yang memang benar-benar sangat dibutuhkan oleh karyawan selain kebutuhan pekerjaan yang diberikan dari perusahaan sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Sihombing (2019)

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sample* yaitu (0,20) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,32 ($> 0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₅ Ditolak**. Kedisiplinan memang sangat diperlukan dalam perusahaan terhadap kinerja karyawan namun tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semua faktor kedisiplinan yang ada di perusahaan tidak dapat mempengaruhinya hal ini bisa terjadi dikarenakan pernah mengalami perubahan peraturan kerja sehingga untuk mengembalikan kedisiplinan seperti semula masih memerlukan waktu yang cukup lama agar dapat mempengaruhi kembali kinerja karyawan dari tanggungjawabnya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Sihombing (2019).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,09) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,42 ($> 0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₆ Ditolak** kepemimpinan dalam organisasi dapat dilihat dari bagaimana cara seorang pimpinan menerapkan caranya untuk tujuan memberikan arahan keputusan yang dibuatnya terhadap semua karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan oleh organisasi dan bertanggungjawab sebagaimana mestinya menjadi seorang pimpinan. Disamping itu disiplin kerja memegang peran penting bagi perusahaan terutama bagi karyawan yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan, ketaatan waktu dan lain sebagainya yang menjadi aspek dalam disiplin kerja itu sendiri. Dengan kedisiplinan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan tentu akan berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri dengan demikian peran variabel mediasi pengaruh disiplin kerja tidak signifikan pengaruhnya dalam memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menolak dari hasil penelitian terdahulu oleh Sihombing (2019).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui disiplin kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,10) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,35 (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H₇ Ditolak** motivasi dalam sebuah organisasi sangatlah penting baik benarnya dalam memberikan sebuah motivasi baik secara lisan, tertulis bahkan dalam bentuk kebutuhan fisik maupun non fisik sehingga karyawan memiliki motivasi tersendiri dalam melakukan pekerjaan yang ditanggungnya sebagai karyawan dalam sebuah perusahaan. Disiplin kerja juga sangat memiliki peran didalam perusahaan terutama kepada karyawan, karyawan yang disiplin baik dalam semua hal yang sudah ditentukan oleh perusahaan maka hasil dari kedisiplinan tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri bagi perusahaan. Dengan demikian peran variabel mediasi variabel disiplin kerja tidak signifikan pengaruhnya dalam memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ekhsan (2019).

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja (H_1 diterima).
2. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja (H_2 diterima).
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan (H_3 diterima).
4. Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (H_4 ditolak).
5. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (H_5 ditolak).
6. Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin kerja (H_6 ditolak).
7. Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin kerja (H_7 ditolak).

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut :

Bagi Rumah Sakit Elizabeth Situbondo

Dari segi Kepemimpinan diharapkan lebih ditingkatkan kembali karna pimpinan merupakan salah satu poin penting dalam sebuah organisasi terutama dalam pemberian motivasi, keputusan dan semua hal yang menyangkut organisasi.

Dari segi Motivasi yang diberikan diharapkan lebih baik dan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan, baik itu kebutuhan fisik maupun kebutuhan non fisik.

Dari segi Disiplin kerja hendaknya lebih di tekankan agar kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tetap bagus sesuai dengan aturan yang berlaku pada perusahaan.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

- a. Proses penerimaan atau tidak pengajuan judul dipercepat sehingga mahasiswa memiliki kepastian untuk memulai observasi pertama kali sesuai dengan judul yang diajukan oleh mahasiswa/i
- b. Keseragaman antara setiap dosen pembimbing baik Dosen Pembimbing Utama dengan Dosen Pembimbing Anggota lebih diutamakan mengingat antara DPU dan DPA masih memiliki perbedaan pendapat dalam penyusunan skripsi ini terutama pada format penulisan meskipun sudah ada buku pedoman penulisan.

Bagi Peneliti Lainnya

- a. Peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan teori yang akan dipakai yang sama dengan penelitian ini.
- b. Peneliti lebih mengembangkan kembali ruang lingkup dalam

penelitian ini, mengingat penelitian ini yang dilakukan belum sepenuhnya bisa menggambarkan pemenuhan kinerja karyawan oleh karyawan.

- c. Lebih memperluas penelitian dengan menggunakan berbagai variabel lain yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Renika Cipta.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. 2012. *Menejemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Kartono. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A.P. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Notoatmodjo, S. 2018. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Robbins, S. P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, A. 2014. *Psikologi Sosial Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Grup, Jakarta.