

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Studi Pada PO. Sumber Alam

Daru Amanta Rahmadani*, E. Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

*Correspondence email: daruamanta@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan pada PO. Sumber Alam Purworejo. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dan data primer dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan (sopir, montir, petugas loket) PO. Sumber Alam yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non probability sampling. Data diperoleh dengan menyebarkan daftar pertanyaan kuesioner kepada 60 responden. Sumber data penelitian ini adalah data primer. Uji Kualitas data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Path Analysis* (Analisis Jalur). Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja; Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan; Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; secara tidak langsung dengan dimediasi Disiplin Kerja, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; secara tidak langsung dengan dimediasi Disiplin Kerja, Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja; Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Motivasi

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leadership and Motivation on Work Discipline and their impact on Employee Performance at PO. Purworejo Natural Resources. This research method uses descriptive quantitative and primary data using a questionnaire. The population in this study were employees (driver, mechanic, counter clerk) PO. Natural Resources totaling 60 people. The sampling technique in this study is non-probability sampling. Data was obtained by distributing a list of questionnaire questions to 60 respondents. The data source of this research is primary data. Test the quality of the data using the Validity Test, Reliability Test, and Classical Assumption Test. The data analysis technique in this study uses Path Analysis. The results showed that Leadership and Motivation had a positive and significant effect on Work Discipline; Leadership has a negative and insignificant effect on employee performance; Motivation and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance; indirectly mediated by Work Discipline, Leadership has a positive and significant effect on Employee Performance; indirectly mediated by work discipline, motivation has a positive but not significant effect on employee performance.

Keywords : Employee Performance; Leadership; Motivation; Work Discipline

PENDAHULUAN

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Menurut (Bonaparte et al., 2017) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas

berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai.

Dalam suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik sampai pada tujuannya jika tidak ada sosok yang memimpin. Kepemimpinan akan menjadikan sebuah organisasi menjadi lebih sistematis serta berjalan dengan baik. Menurut Handoko (2001) dalam (Posuma, 2013) di dalam suatu organisasi atau instansi, peran kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh organisasi, sangat ditentukan oleh peranan pemimpinnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan.(Riana, 2015). Menurut Hasibuan (2001) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai, dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para pegawai pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi.

Mangkunegara, (2011) menyatakan bahwa motivasi adalah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri pegawai agar mampu mencapai tujuan. Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Komala Sari, 2014). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja melalui dan dengan orang lain. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Sari et al., (2012) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Jaka et al., (2013) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi cenderung akan lebih produktif. Disiplin memberikan peranan yang sangat besar dalam menunjukkan tingkat kinerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan.

Dalam penegakan disiplin tentu seorang pemimpin memiliki peranan yang sangat penting. Pemimpin merupakan orang-orang yang memiliki keahlian atau kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya dan tujuan yang ingin dicapai. Kepemimpinan bukan hanya berkaitan dengan mempengaruhi dalam mencapai tujuan melainkan merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan atau anggota organisasi, serta mempengaruhi dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari karyawan perusahaan. Disiplin tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja yaitu gaya kepemimpinan melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lain salah satunya motivasi (Rizal, 2019). Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Apabila seseorang termotivasi maka mereka akan membuat sebuah pilihan positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka. Tanpa perlu dipaksa, orang yang termotivasi akan lebih disiplin dalam bekerja serta akan berusaha untuk memberikan yang terbaik. Jadi, kinerja karyawan

sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan motivasi yang dihubungkan atau dijumpai oleh faktor disiplin kerja. Orang yang terdorong dan termotivasi dengan baik maka disiplin kerjanya akan meningkat, jika disiplin kerja meningkat maka secara otomatis kinerjanya juga akan meningkat.

Permasalahan terkait dengan kinerja karyawan telah dirasakan pada PO. Sumber Alam. Ditemui banyak kasus keterlambatan keberangkatan bus yang terjadi. Kemudian dilihat dari media sosial banyak yang mengeluh tentang pelayanan yang diberikan masih kurang baik. Dua hal tersebut sudah cukup menunjukkan ada suatu masalah pada organisasi tersebut yang menyebabkan kedisiplinan dan kinerja dari karyawan PO. Sumber Alam menjadi kurang baik. Dari masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan berusaha memberi solusi bagi karyawan PO. Sumber Alam agar kinerjanya menjadi lebih baik.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini yaitu : 1)Variabel Bebas (Independen): Kepemimpinan dan Motivasi, 2)Variabel Mediasi (Intervening): Disiplin Kerja, 3)Variabel Terikat (Dependen):Kinerja Karyawan. Populasinya adalah karyawan (sopir, montir, petugas loket) PO. Sumber Alam yang berjumlah 60 orang. Sampel diambil seluruh populasi yang ada dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada responden di lapangan.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Metode yang digunakan untuk menguji validitas pada penelitian ini adalah menggunakan analisis faktor konfirmatori. Analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2013). Jika hasilnya signifikan maka indikator pada masing-masing pertanyaan adalah valid. Pengujian validitas ini dibantu dengan program SPSS. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut : Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid; Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid; Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

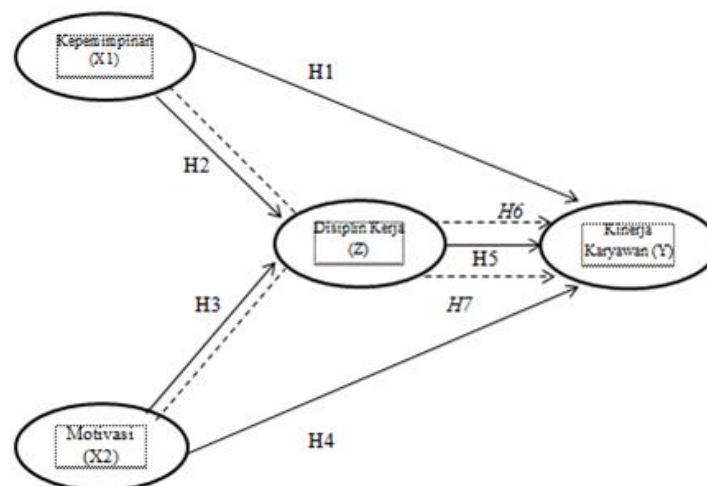
Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu (Ghozali, 2013): 1)Repeated Measure (pengukuran ulang), disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya. 2)One Shot (pengukuran sekali saja), disini pengukurannya hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha(α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70 (Nunnally dalam Ghozali, 2013:48).

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2013). Ada 2 cara yang bisa digunakan untuk menguji normalitas model regresi yaitu dengan analisis grafik dan one sample kolmogorov-smirnov test. Cara pertama, jika dalam normal probability plot titik-titik data membentuk pola linier, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal, sebaran data berkumpul di sekitaran garis uji yang mengarah ke kanan atas, tidak ada data yang terletak jauh dari sebaran data. Cara kedua dengan menggunakan uji one sample kolmogorov-smirnov. Bandingkan nilai sig yang ada pada tabel kolmogorov-smirnov dengan nilai alpha. Jika nilai sig $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai sig $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Multikolinieritas dapat diketahui dengan melakukan analisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen memiliki tingkat korelasi yang cukup tinggi, maka menunjukkan adanya multikolinieritas (Ghozali, 2013). Apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai variance inflation factor (VIF) < 10 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi multikolinearitas. Apabila nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai variance inflation factor (VIF) > 10 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013). Jika variance dari pengamatan yang ada tetap, maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah data yang bersifat homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha (Sig $> 0,05$) maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari nilai alpha (Sig $< 0,05$) maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data path analysis atau analisis jalur. Analisis jalur merupakan bagian lebih lanjut dari analisis regresi. Analisis jalur digunakan bertujuan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) (Ridhuan dan Kuncoro dalam Sani & Maharani, 2015). Analisis jalur adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diatur dalam angka baku (Ridhuan dan Kuncoro dalam Sani & Maharani, 2015). Perhitungan atau pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi statistik SPSS versi 25.



Gambar 1.
Kerangka Pikir Penelitian

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

H4: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H6: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi disiplin kerja.

H7: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi disiplin kerja

HASIL

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,693	0,250	Valid
	X1.2	0,860	0,250	Valid
	X1.3	0,833	0,250	Valid
	X1.4	0,769	0,250	Valid
	X1.5	0,743	0,250	Valid
	X1.6	0,813	0,250	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,513	0,250	Valid
	X2.2	0,531	0,250	Valid
	X2.3	0,749	0,250	Valid
	X2.4	0,526	0,250	Valid
	X2.5	0,809	0,250	Valid
	X2.6	0,806	0,250	Valid
Disiplin Kerja (Z)	Z1	0,787	0,250	Valid
	Z2	0,764	0,250	Valid
	Z3	0,782	0,250	Valid
	Z4	0,656	0,250	Valid
	Z5	0,416	0,250	Valid
	Z6	0,416	0,250	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,703	0,250	Valid
	Y2	0,650	0,250	Valid
	Y3	0,758	0,250	Valid
	Y4	0,685	0,250	Valid
	Y5	0,705	0,250	Valid
	Y6	0,605	0,250	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai variabel Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan yang diajukan kepada responden karyawan PO. Sumber Alam adalah valid karena dilihat dari tingkat r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha (Minimal)	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,876	0,700	Reliabel
Motivasi (X2)	0,746	0,700	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,731	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,773	0,700	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas dari 60 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Kepemimpinan 0.876, Motivasi 0.746, Disiplin Kerja 0.731, dan Kinerja Karyawan sebesar 0.773. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari seluruh variabel dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,70.

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas Sub-struktur 1
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		60
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0,000
	Std. Deviation	0,648
Most Extreme Differences	Absolute	0,097

	Positive	0,097
	Negative	-0,070
Test Statistic		0,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c, d}
Sumber: Data diolah, 2022		

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data residual sub-struktur 1 berdistribusi normal, karena nilai Asymp.sig. sebesar $0,200 > 0,05$.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas Sub-struktur 2
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		60
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0,000
	Std. Deviation	1,652
Most Extreme Differences	Absolute	0,095
	Positive	0,095
	Negative	-0,079
Test Statistic		0,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c, d}
Sumber: Data diolah, 2022		

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data residual sub-struktur 2 berdistribusi normal, karena nilai Asymp.sig. sebesar $0,200 > 0,05$.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearitas Sub-struktur 1

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,431	0,884		3,882	0,000		
Kepemimpinan	0,188	0,052	0,324	3,625	0,001	0,284	3,516
Motivasi	0,490	0,068	0,642	7,178	0,000	0,284	3,516

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak di temukan multikolinieritas dalam variabel independen, sehingga variabel independen tersebut dapat digunakan untuk penelitian. Karena variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinearitas Sub-struktur 2

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-4,324	2,556		-1,692	0,096		
Kepemimpinan	-0,091	0,148	-0,094	-0,616	0,541	0,231	4,326
Motivasi	0,548	0,242	0,431	2,261	0,028	0,149	6,694
Disiplin Kerja	0,839	0,341	0,504	2,465	0,017	0,130	7,704

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak di temukan multikolinieritas dalam variabel independen, sehingga variabel independen tersebut dapat digunakan untuk penelitian. Karena variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (Z) mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .

Tabel 7.
Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub-struktur 1

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Contant)	-0,148	0,556		-0,267	0,791
Kepemimpinan	-0,034	0,033	-0,254	-1,039	0,303
Motivasi	0,060	0,043	0,344	1,408	0,165

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji asumsi homokedastisitas terpenuhi atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena nilai signifikansi dari kepemimpinan sebesar 0,303 dan motivasi sebesar 0,165 yang artinya semua nilai signifikansi dari kedua variabel independen sama dengan atau $> 0,05$.

Tabel 8.
Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub-struktur 2

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Contant)	5,073	1,492		3,400	0,001
Kepemimpinan	0,086	0,086	0,259	0,989	0,327
Motivasi	0,161	0,141	-0,371	-1,139	0,260
Disiplin Kerja	-0,101	0,199	-0,177	-0,506	0,615

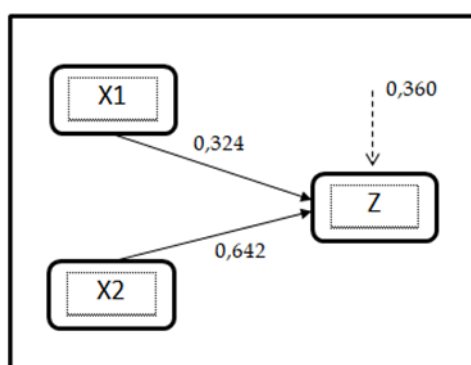
Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji asumsi homokedastisitas terpenuhi atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena nilai signifikansi dari kepemimpinan sebesar 0,327 dan motivasi sebesar 0,260 dan disiplin kerja sebesar 0,615 yang artinya semua nilai signifikansi dari ketiga variabel independen sama dengan atau $> 0,05$.

Tabel 9. Rangkuman Nilai Koefisien Jalur Sub-struktur 1

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai Sig.	Hasil Pengujian	Koefisien Determinasi	Koefisien Variabel Lain
X1 Terhadap Z	0,324	0,001	Berpengaruh Signifikan	0,870 =	0,360
X2 Terhadap Z	0,642	0,000	Berpengaruh Signifikan	87%	

Sumber: Data diolah, 2022



Gambar 2.
Diagram Jalur Sub-struktur 1

Berdasarkan tabel dan diagram di atas dapat diperoleh persamaan struktural untuk sub-struktur 1 sebagai berikut:

$$Z = \rho_{zx1}X1 + \rho_{zx2}X2 + \epsilon_1$$

$$Z = 0,324 + 0,642 + 0,360$$

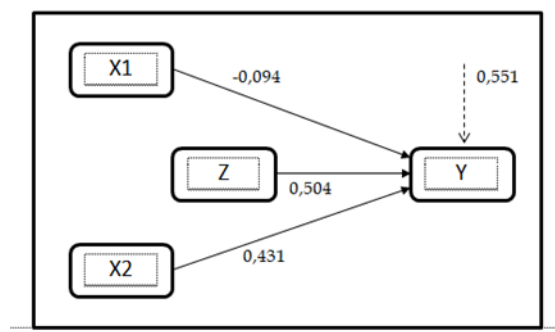
Dimana $R^2 = 0,870$

Berdasarkan persamaan struktural sub-struktur 1, dapat diartikan bahwa: 1)Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) mempengaruhi Disiplin Kerja sebesar 87% dan sisanya sebesar 13% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini, 2)Semakin baik Kepemimpinan (X1) dalam perusahaan, maka Disiplin Kerja (Z) juga akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk Kepemimpinan (X1) dalam perusahaan, maka Disiplin Kerja (Z) juga akan semakin buruk, 3)Semakin baik Motivasi (X2) yang diberikan kepada karyawan, maka Disiplin Kerja (Z) juga akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk Motivasi (X2) yang diberikan kepada karyawan, maka Disiplin Kerja (Z) juga akan semakin buruk.

Tabel 10. Rangkuman Nilai Koefisien Jalur Sub-struktur 2

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai Sig.	Hasil Pengujian	Koefisien Determinasi	Koefisien Variabel Lain
X1 Terhadap Y	-0,094	0,541	Tidak Berpengaruh Signifikan	0,696	0,551
X2 Terhadap Y	0,431	0,028	Berpengaruh Signifikan	=	
Z Terhadap Y	0,504	0,017	Berpengaruh Signifikan	69,6%	

Sumber; Data diolah, 2022



Gambar 3.
Diagram Jalur Sub-struktur 2

Berdasarkan tabel dandiagram di atas dapat diperoleh persamaan struktural untuk sub-struktur 2 sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx1}X1 + \rho_{yx2}X2 + \rho_{yz}Z + \epsilon_2$$

$$Y = (-0,094) + 0,431 + 0,504 + 0,551$$

Dimana $R^2 = 0,696$

Berdasarkan persamaan struktural sub-struktur 2, dapat diartikan bahwa: 1)Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (Z) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 69,6% dan sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini, 2)Semakin baik Kepemimpinan (X1) dalam perusahaan, tidak menjamin Kinerja Karyawan (Y) akan semakin baik pula. Begitu pula jika semakin buruk Kepemimpinan (X1) dalam perusahaan, tidak menjamin Kinerja Karyawan (Y) semakin buruk, 3)Semakin baik Motivasi (X2) yang diberikan kepada karyawan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk Motivasi (X2) yang diberikan kepada karyawan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan semakin buruk, 4)Semakin baik Disiplin Kerja (Z) para karyawan, maka akan diikuti dengan Kinerja Karyawan (Y) yang semakin baik. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk Disiplin Kerja (Z) para karyawan, maka akan diikuti dengan Kinerja Karyawan yang buruk.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,541, nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti memiliki pengaruh tidak signifikan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil keputusan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan “kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”, ditolak. Dengan demikian secara parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti menurut penilaian responden kepemimpinan masih kurang memuaskan akan tetapi tidak mempengaruhi kinerja karyawan, bahkan kinerja karyawan cenderung meningkat walaupun kepemimpinan tidak meningkat. Mahendra (2021) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizal (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti memiliki pengaruh signifikan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil keputusan bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan “kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja”, dapat diterima. Hasibuan (2001) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja, yaitu Teladan dari pemimpin, tujuan dan kemampuan, balas jasa, keadilan, pengawasan, ketegasan, sanksi hukum, dan hubungan kemanusiaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jely Nata Liyas (2017); Tina Yuliantini et al. (2019) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti memiliki pengaruh signifikan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil keputusan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja” dapat diterima. Motivasi mempunyai peran yang penting dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu. Komala Sari (2014) mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Rivai (2008) menjelaskan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati et al. (2017) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,028, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti memiliki pengaruh signifikan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil keputusan bahwa hipotesis keempat (H4) yang menyatakan “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” dapat diterima. Dalam Mangkunegara (2001) kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa macam faktor, dijelaskan menurut Davis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Istyarini (2019); Afandi & Bahri (2020) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,017, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti memiliki pengaruh signifikan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil keputusan bahwa hipotesis kelima (H5) yang menyatakan “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” dapat diterima. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ariana (2013) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Nova Syafrina (2017); (Putra & Putra, 2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Disiplin Kerja, berdasarkan hasil penelitian, diketahui pengaruh langsung yang diberikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar -0,094. Sedangkan pengaruh tidak langsung Kepemimpinan (X1), terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu: $0,324 \times 0,504 = 0,163$. Maka pengaruh total yang diberikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $-0,094 + 0,163 = 0,069$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar -0,094 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,163, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil keputusan bahwa hipotesis ke enam (H6) yang menyatakan “kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi disiplin kerja” dapat diterima. Menurut Pradipto (2015) kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mengarahkan serta mempengaruhi orang lain agar mau mengerjakan tugasnya dengan melalui proses disiplin untuk mencapai tujuan organisasi. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa ada keterkaitan antara kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Weripih (2018) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi disiplin kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Disiplin Kerja, berdasarkan hasil penelitian, diketahui pengaruh langsung yang diberikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,431. Sedangkan pengaruh tidak langsung Motivasi (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu: $0,642 \times 0,504 = 0,323$. Maka pengaruh total yang diberikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,431 + 0,323 = 0,754$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,431 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,323, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung dengan dimediasi Disiplin Kerja, Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil keputusan bahwa hipotesis ke tujuh (H7) yang menyatakan “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi disiplin kerja” dapat ditolak. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempunyai kapasitas dampak yang berbeda-beda tergantung dari berbagai sub-faktor lain yang memberikan kontribusi secara tidak langsung. Dalam penelitian ini hasilnya tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahendra (2021) yang menyatakan terdapat peran positif dan signifikan disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,541, nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti memiliki pengaruh tidak signifikan. Nilai koefisien jalurnya adalah -0,094 yang berarti bahwa pengaruhnya adalah negatif. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil keputusan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan “kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”, ditolak. Dengan demikian secara parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menurut penilaian responden kepemimpinan masih kurang memuaskan akan tetapi tidak mempengaruhi kinerja karyawan, bahkan kinerja karyawan cenderung meningkat walaupun kepemimpinan tidak meningkat.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti memiliki pengaruh signifikan. Nilai koefisien jalurnya adalah 0,324 yang berarti bahwa pengaruhnya adalah positif. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil keputusan bahwa hipotesis kedua (H2)

yang menyatakan “kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja”, dapat diterima.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti memiliki pengaruh signifikan. Nilai koefisien jalurnya adalah 0,642 yang berarti bahwa pengaruhnya adalah positif. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil keputusan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan “motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja” dapat diterima.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,028, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti memiliki pengaruh signifikan. Nilai koefisien jalurnya adalah 0,431 yang berarti bahwa pengaruhnya adalah positif. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil keputusan bahwa hipotesis keempat (H4) yang menyatakan “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” dapat diterima.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,017, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti memiliki pengaruh signifikan. Nilai koefisien jalurnya adalah 0,504 yang berarti bahwa pengaruhnya adalah positif. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil keputusan bahwa hipotesis kelima (H5) yang menyatakan “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(September), 235–246.
- Bonaparte, E., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementrian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.11, 11, 3731–3764.
- Handoyo, S. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(2), 1–5.
- Istyarini, W. (2019). *Effect Work Discipline , Leadership and Motivation on Employee Performance*. 2(2), 165–171.
- Jaka, I. N., Wiratama, A., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(2), 126–134.
- Jannah, R. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang. *Central Library Of Maulana Malik Ibrahim State Islamic Univerasity Of Malang*, 115.
- Jaya, K. Y. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(9), 2702–2721.
- Jeli, N. L. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 2.
- Jeli, N. L., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2.
- Komala Sari, Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2), 119–127.
- Kumarawati, R., Suparta, G., Yasa, S., & Warmadewa, U. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 63–75. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.224.63-75>
- Mahendra, I. G. B. (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).
- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 646–656.

- Pradipto. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4, 134–140.
- Putra, A. K., & Putra, B. A. (2014). Effect of Leadership , Motivation and Discipline of Work on Employee Performance CV . Kiong Ho Surabaya. *JWC: Journal of World Conference*, 9–16.
- Riana, I. G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 06, 430–442.
- Rizal, S. M. (2019). Pengaruh Motivasi , Pengawasan , dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Sani, A., & Maharani, V. (2015). Relationship between Human Resource Management (HRM) Practices Organizational Performance Moderated by Organizational Commitment. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 9(April), 185–188.
- Sari, R., Muis, M., Hamid, N., & Sari, R. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 87–93.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 1–121. <https://www.bps.go.id/dynamictable/2018/05/18/1337/persentase-panjang-jalan-tol-yang-beroperasi-menurut-operatornya-2014.html>
- Tomi Sun Siagian, & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Weripih, Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada PT. PLN (persero) area Kediri. *Central Library Of Maulana Malik Ibrahim State Islamic Univerasity Of Malang*, 142.
- Zahari, M. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerha Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 41–58.