

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AS MEDIATED BY LEADERSHIP STYLE (CASE STUDY OF BCA KCU BALIKPAPAN)

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN (STUDI KASUS BCA KCU BALIKPAPAN)

¹Siti Nur Sukmawati

stnrsukmawt@gmail.com

Program Studi Manajemen, FEB, Universitas Terbuka

²Shalahuddin

shalahuddinayubi@gmail.com

Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan

³Dedi Darmawan

dedy310@gmail.com

STIE Widya Praja Tanah Grogot

Abstract

The success of a company really depends on the performance of their employees. If employee performance declines, then company goals cannot be achieved. Therefore, it is necessary to understand the factors that encourage higher employee performance. There are various factors that can influence performance, for example work motivation, work discipline and leadership style. This research uses quantitative research methods with a descriptive approach. The data collection technique was carried out by distributing questions via questionnaire to 100 employees who worked at BCA KCU Balikpapan. The collected data will be analyzed using a multiple regression model test. The results of research in writing this scientific work show that all independent variables have a significant influence on the level of employee performance at BCA KCU Balikpapan.

Keyword: Performance, Work Motivation, Work Discipline, Leadership Style

Abstrak

Kesuksesan suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan mereka. Jika kinerja karyawan menurun, maka tujuan perusahaan tidak dapat dicapai. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman mengenai faktor-faktor yang mendorong kinerja karyawan menjadi lebih tinggi. Terdapat berbagai faktor yang mampu mempengaruhi kinerja, contohnya adalah motivasi kerja, disiplin kerja hingga gaya kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pembagian pertanyaan melalui angket kepada 100 karyawan yang bekerja di BCA KCU Balikpapan. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan uji model regresi berganda. Hasil penelitian dalam penulisan karya ilmiah ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan di BCA KCU Balikpapan.

Kata kunci: Kinerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan



PENDAHULUAN

Dewasa ini, pada era globalisasi telah menyebabkan perusahaan-perusahaan harus melakukan persaingan yang terbuka. Hal ini berarti bahwa perusahaan mempunyai daya saing dan kemampuan kompetitif untuk mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Tujuan dari harus melakukan persaingan secara terbuka adalah untuk dapat berjalan dalam jangka waktu yang lama dan berkembang secara terus menerus (Nikmah, 2022). Perkembangan pada perusahaan sendiri dapat ditentukan oleh kinerja karyawan mereka dalam mengerjakan tugas mereka.

Darsana dan Koeniawaty (2021) mengatakan bahwa kinerja sendiri telah dijadikan sebagai sebuah hasil dari penyelesaian pekerjaan yang diraih oleh seseorang di suatu perusahaan pada periode tertentu. Kinerja juga seringkali dikaitkan dengan standar atau nilai perusahaan dimana seseorang bekerja sebagai karyawan didalamnya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah standar atau nilai yang memberikan pernyataan bahwa seorang individu telah memperoleh sebuah hasil dari tugas yang telah dilaksanakan.

Perusahaan memerlukan suatu keyakinan dalam memajukan perusahaan. Keyakinan yang dimaksudkan adalah sebuah kerja keras yang mendapat dukungan dari banyak pihak dan kalangan. Keyakinan ini ditujukan kepada karyawan yang memiliki peran penting untuk mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan. Keyakinan tersebut tidak serta merta langsung diberikan kepada karyawan karena harus diciptakan terlebih dahulu. Pihak pencipta dari keyakinan ini adalah pemimpin perusahaan itu sendiri (Tampubolon, 2020). Seorang pemimpin perusahaan akan dikatakan baik jika ia dapat memberikan optimisme dan menyebarkan pengetahuan yang ada kepada karyawan sehingga menyebabkan penyelesaian pekerjaan dengan baik. Dengan demikian, seorang pemimpin harus menumbuhkan sebuah keterampilan dan kemampuan yang berpengaruh untuk menciptakan motivasi kerja karyawan sehingga tujuan bersama dapat diraih. Menurut Sudarmanto (2021) "gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai sebuah kemampuan yang mengajak para karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, meraih komitmen bersama dan tujuan bersama serta memberikan motivasi kepada karyawan". Sementara itu, Menurut Fahmi (2012) "gaya kepemimpinan ialah suatu progres dalam pengawasan, pengarahan dan pemengaruh untuk karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan berdasarkan perintah yang telah dirumuskan".

Nilai dari sebuah kinerja sendiri tidak jauh dari peran dari gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Untuk meraih tujuan bersama, dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu menjadi perantara untuk para karyawan. Jadi, pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik telah menjadi sebuah elemen penting untuk kesuksesan dari suatu perusahaan (Hardhiansyah dan Suprihadi,

2016).

Jika pemimpin perusahaan baik maka ia perlu menciptakan kinerja dari para karyawan yang tinggi, sehingga pemimpin membutuhkan adanya peningkatan kinerja karyawan secara maksimal sehingga dapat mengoptimalkan pendayagunaan potensi dari para karyawan. Hal tersebut dibutuhkan dengan tujuan membuat target pada perusahaan, sehingga mampu memberikan keikutsertaan yang positif pada perkembangan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017) "Sumber daya manusia didefinisikan sebagai segala hal dalam kemampuan yang dikuasai oleh manusia, yang mana kemampuan itu akan diberikan demi konsumen sehingga menciptakan produk dan jasa." Selain itu, ada berbagai elemen lain dalam perusahaan yang harus mendapatkan perhatian lebih karena berpengaruh pada kinerja karyawan. Elemen lain yang membutuhkan peran aktif dari perusahaan untuk mampu melakukan peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam kinerja dengan tujuan mendorong terbentuknya perilaku dan aksi nyata yang profesional untuk penyelesaian pekerjaan menurut tanggung jawab dan bidang karyawan. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin (2021) menunjukkan bahwa semua jenis gaya kepemimpinan yang terdiri dari Kepemimpinan Otokratis, Kepemimpinan Demokratis, dan Kepemimpinan Laissez-Faire memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut Attamimi, Lambat dan Kubby (2022:2563), "ada satu elemen yang berperan penting dan perlu perhatian lebih dalam perusahaan untuk dapat menjaga etos kerja dari karyawan untuk terus menumbuhkan semangat kerja yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja ini akan menjadi daya perangsang bagi karyawan sehingga produktivitas kerja meningkat dan tetap terjaga serta mempertahankan gairah kerja para karyawan agar tidak menurun." Motivasi diartikan sebagai kondisi pada diri seseorang yang akan mendorong keinginan mereka dalam menjalankan pekerjaan atau kegiatan dalam mencapai target yang ditetapkan. Dan setiap perusahaan juga akan terus ingin mendapatkan kinerja pada setiap karyawan mereka untuk selalu meningkat atau dipertahankan. Dalam mencapai hal tersebut, perusahaan perlu melakukan pemberian motivasi yang bagus dan baik untuk para karyawan mereka. Menurut hasil penelitian Goni, Manoppo dan Rogahang (2021) bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI.

Tujuan dari pemberian motivasi untuk para karyawan dalam perusahaan adalah untuk dapat meraih peningkatan kinerja karyawan hingga menghasilkan prestasi kerja. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan dalam kantor atau perusahaan tidak akan mampu memenuhi atau melampaui tugas mereka berdasarkan pada standar yang ditetapkan. Hal ini jelas disebabkan karena tidak terpenuhinya motivasi yang menjadi motif dalam bekerja (Ekhsan, 2019).

Disamping itu, dalam menghasilkan karyawan sebagai sumber daya manusia

mempunyai kinerja tinggi, maka hal lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah menciptakan disiplin kerja. Menurut pendapat Hasibuan (2017), disiplin merupakan bentuk kesadaran dan ketersediaan seorang karyawan dalam mematuhi peraturan dan norma dalam perusahaan yang berlaku. Kesadaran itu sendiri didefinisikan sebagai perilaku dari seseorang tanpa paksaan akan mematuhi segala aturan dan memenuhi tugas serta tanggung jawab mereka. Berdasarkan hasil penelitian Vallennia, Atikah dan Azijah (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Jadi, para karyawan harus mematuhi aturan dalam melakukan segala pekerjaan mereka dengan dengan baik tanpa adanya paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan ketersediaan merupakan suatu perilaku, tingkah atau perbuatan dari seorang aparat yang sesuai dengan aturan dalam perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin (2020) et.al dan Ramadhan et.al (2022) terdapat hubungan yang kuat dari variabel Disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan akan menimbulkan tingginya tingkat kelancaran dalam proses kerja para karyawan. Kelancaran dari proses kerja ini mampu memudahkan dalam pencapaian suatu tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis penelitian memiliki arti sebagai metode yang berlandaskan pada pemikiran secara asaz dari positivisme. Jenis penelitian ini juga sering dimanfaatkan dalam meneliti atau menganalisis suatu populasi dan sampel pada data pengamatan yang telah terkumpul dengan memanfaatkan indikator-indikator dalam penelitian, yang selanjutnya kemudian dilakukan analisa data melalui cara statistik (Sugiyono, 2015, p. 15). Tujuan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah untuk menganalisis dan menguji hipotesis - hipotesis yang ada dalam penelitian.

Menurut Kurniawan (2018, p. 90) bahwa analisa data dalam jenis penelitian ini biasanya menggunakan dengan model regresi (regression model) yang mana dimanfaatkan untuk menemukan adanya suatu keterkaitan pada semua variabel - variabel pada penelitian. Dalam penelitian ini, analisis regresi ini dimanfaatkan dalam menemukan apakah adanya pengaruh baik secara simultan maupun parsial dari motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan melalui variabel media (Z) yaitu gaya kepemimpinan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Ditemukan berbagai jenis dari teknik pengumpulan data pada suatu pengamatan diantaranya yaitu dikumpulkan melalui wawancara narasumber,



pemberian pertanyaan dalam angket, melihat objek penelitian secara langsung melalui observasi dan pengukuran serta melakukan penelusuran pada data sekunder di lapangan (Darwin, dkk, 2021, p. 158). Dalam penulisan karya ilmiah ini, digunakan teknik angket atau kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Menurut Widoyoko (2016) dalam jurnal penelitian Purnomo dan Palupi

(2016:153), angket atau lebih dikenal dengan nama kuisisioner didefinisikan sebagai salah satu metode dalam pencarian data yang secara aktual dengan cara membentuk berbagai pertanyaan tertulis. Pertanyaan tersebut diberikan kepada para responden atau narasumber yang dipilih khusus untuk penelitian ini. Hal tersebut ditujukan untuk mendapatkan data tanggapan atau jawaban yang sesuai dengan kebutuhan peneliti. Kuesioner pada penelitian ini dimanfaatkan untuk menemukan alasan dari pengaruh dari motivasi dan disiplin kerja hingga gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, pembagian kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkannya melalui Google form kepada karyawan yang bekerja di PT Bank BCA KCU Balikpapan. Dalam penelitian ini, pertanyaan dalam kuesioner merupakan pertanyaan tertutup, dimana dalam pertanyaan tertutup terdiri dari berbagai jenis pertanyaan dimana jawaban yang diberikan oleh responden sebagai populasi lebih singkat atau dapat dikatakan bahwa mereka akan memilih salah satu jawaban dari banyaknya pilihan jawaban yang ada dalam setiap pertanyaan. Setiap jawaban dari pertanyaan angket dalam penelitian ini berbentuk data nominal, ordinal, interval, dan rasio.

3. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah jumlah atau total dari individu, grup maupun objek yang mana ingin kita generalisasikan dalam hasil penelitian yang kita lakukan sendiri (Swarjana, 2022:4). Menurut Lesmana (2021, p. 3), populasi didefinisikan sebagai totalitas atau jumlah keseluruhan dari nilai yang mungkin. Populasi juga merupakan total dari hasil menghitung dari pengukuran pada karakteristik tertentu, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, bagi sekumpulan tujuan yang ingin kita diketahui sifatnya secara detail dan lengkap. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Bank BCA KCU Balikpapan yang memiliki beberapa karakteristik tertentu yang sesuai dengan keperluan penelitian. Adapun beberapa karakteristik dari konsumen tersebut yaitu karyawan yang bekerja minimal usia 1 tahun dan karyawan yang sudah lama bekerja di PT Bank BCA KCU Balikpapan.

Sementara itu, sampel didefinisikan sebagai sebagian dari total nilai dan karakteristik dari populasi yang diperoleh. Sampel juga diartikan menjadi bagian kecil yang terpilih dari kelompok besar populasi berlandaskan pada prosedur tertentu sehingga sampel dimanfaatkan sebagai representasi dari populasi (Sudarmanto, dkk, 2021). Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah non

probability sampling, dengan jumlah populasi yang tidak terbatas jumlahnya.

Menurut Sugiyono (2015: 122) “Non-probability sampling diartikan sebagai salah satu dari teknik penentuan sampel yang tidak menyediakan adanya kesempatan ataupun peluang yang sama pada tiap bagian dalam kelompok populasi yang telah terpilih sebagai sampel”. Dalam penelitian, jumlah responden yang diperoleh sebagai populasi sebanyak 100 responden. Dari 100 populasi yang didapatkan, akan dipilih 50 orang sebagai sampel yang akan diteliti dengan harapan dimana setiap satu anggota populasi telah mengisi pertanyaan kuesioner yang diberikan dengan benar dan berdasarkan pada pengalaman mereka sendiri yang diperoleh saat mereka memakai produk yang sedang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

1. Uji validitas Dan Reabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel X1, X2, Y dan Z

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	0.832**	0.444	Valid
	0.889**		
	0.880**	0.444	Valid
	0.912**		
	0.811**		
Disiplin Kerja	0.892**	0.444	Valid
	0.861**		
	0.776**		
	0.854**		
	0.876**		
Gaya Kepemimpinan	0.777**	0.444	Valid
	0.790**		
	0.788**		
	0.779**		
	0.695**		
Kinerja	0.810**	0.444	Valid
	0.806**		
	0.845**		
	0.899**		
	0.802**		

Sumber : Data diolah 2023

Kriteria utama dalam uji validitas ini adalah dengan cara melakukan perbandingan antara r-hitung dan r-tabel. Dari hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang dijawab oleh 50 responden dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan dalam penelitian uji selanjutnya.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas



Variabel	Alpha Cronbach's	r tabel	Keterangan
X1	0.782**	0.444	Reliabel
X2	0.773**		Reliabel
Y	0.825**		Reliabel
Z	0,794**		Reliabel

Sumber : Data diolah 2023

Dalam uji reliabilitas digunakan metode Alpha-Cronbach's sebagai penentuan data reliabel atau tidak. Hasil dari uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa data dari ketiga variabel memiliki nilai Cronbach's berada diatas nilai R tabel (> 0.444). Maka dapat dikatakan bahwa semua jawaban dari seluruh pertanyaan pada indikator kuisisioner dinyatakan reliabel dan dapat diteruskan untuk melanjutkan pada uji regresi.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas yang disajikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3. Hasil Analisis Uji Normalitas

Asymp. Sig (2-tailed)	0,236
-----------------------	-------

Dari hasil uji normalitas dihasilkan bahwa data yang diperoleh telah berdistribusi secara normal. Hal itu ditunjukkan dimana nilai dari normalitas lebih besar dari nilai signifikansinya, yaitu $0,236 > 0,05$. Dengan demikian, maka asumsi untuk persyaratan dalam uji regresi telah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0.981	1.020
Disiplin Kerja	0.981	1.020
Gaya Kepemimpinan	0.981	1.043
Kinerja Karyawan	0.981	1.044

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan data hasil uji diatas menunjukkan bahwa data dinyatakan tidak mengalami terjadinya Multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai

toleransi yaitu $0,981 > 0,05$ dengan nilai VIP $1\% < 10,00$ yang artinya bahwa tidak terjadinya Multikolinearitas dalam uji model regresi. Tujuan utama uji ini adalah untuk menemukan apakah uji model regresi ini memiliki korelasi antar variabel independen atau tidak. Model regresi dinyatakan baik jika data tidak mengalami korelasi antar sesamanya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai t	Sig
Motivasi Kerja	2.108	0.400
Disiplin Kerja	0.782	0.438
Gaya Kepemimpinan	0.752	0.568

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa data dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil signifikan dari variabel motivasi kerja $0,400 > 0,05$ menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Sedangkan pada hasil dari variabel disiplin kerja juga tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas pada data karena nilai signifikan $0,438 > 0,05$. Dengan kata lain, bahwa uji model regresi telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R ²
Gaya Kepemimpinan	0.704
Kinerja Karyawan	0.754

Sumber : data diolah tahun 2023

Menurut hasil diatas, nilai R-Square (R²) untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0.754 yang artinya bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan sebesar 75,4%. Dari hasil R² kedua variabel, maka akan diperoleh nilai Q – square sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Q - \text{square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \quad (1) \\
 &= 1 - [(1 - 0,704) \times (1 - 0,754)] \\
 &= 1 - 0,072 \\
 &= 0,928
 \end{aligned}$$

Menurut hasil perhitungan, dihasilkan nilai Q – square sebesar 0,928. Hal ini

menunjukkan jika 92,8% keberagaman dalam penelitian dapat dijelaskan oleh variabel - variabel penelitian atau sesuai model penelitian yang ditentukan. Sementara itu, 7,2% sisanya akan dijelaskan faktor lain yang berada diluar dari model penelitian ini. Oleh karenanya, model penelitian ini bisa dikatakan telah mempunyai goodness of fit yang bagus.

4. Uji Hipotesis dan Uji Jalur

Tabel 7 Hasil Analisis Uji Hipotesis

Variabel	Original sampel	Mean	Stdev	t	P-Value
X1 ke Z	0.238	0.285	0.069	5.061	0.000
X1 ke Y	0.275	0.246	0.061	2.357	0.011
X2 ke Z	0.757	0.745	0.063	9.410	0.000
X2 ke Y	0.599	0.567	0.101	5.822	0.000

a. Hipotesis Pertama (motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap gaya kepemimpinan)

Berdasarkan tabel 7, nilai t-hitung variabel X1 ke Z sebesar 5.061, dimana lebih besar dari t-tabel yaitu 1.660. Sementara itu nilai P-Values lebih kecil dari taraf signifikansi ($0.00 < 0.05$). Selain itu, nilai original sample yang dihasilkan adalah 0.286 yang menandakan pengaruh positif. Dengan demikian, hasil hipotesis pertama dinyatakan dapat diterima, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap gaya kepemimpinan dalam organisasi. Menurut penelitian Yancomala (2020), motivasi kerja dan gaya kepemimpinan sendiri memiliki keterikatan satu sama lain dalam pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Ia mengatakan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja karyawan dalam penyelesaian pekerjaan mereka telah diduga memiliki kaitan dengan gaya kepemimpinan. Adapun beberapa hal dalam gaya kepemimpinan yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja seorang karyawan yaitu ketidakmampuan seorang pemimpin dalam melakukan pembimbingan kerja karyawan, ketidakperhatian dalam pengawasan dari penyelesaian pekerjaan oleh karyawan, ketidakpedulian pemimpin dalam konflik antar karyawan hingga ketidakpekaan pemimpin dalam membentuk hubungan keluarga bersama karyawannya.

b. Hipotesis kedua (disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap gaya kepemimpinan)

Berdasarkan tabel 7, nilai t-hitung variabel X2 ke Z sebesar 9.410, dimana lebih besar dari t-tabel yaitu 1.660. Sementara itu nilai P-Values lebih kecil dari taraf signifikansi ($0.00 < 0.05$). Selain itu, nilai original sampel yang dihasilkan adalah 0.757 yang menandakan pengaruh yang positif. Dengan demikian, hasil hipotesis kedua juga dinyatakan dapat diterima, artinya bahwa disiplin kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap gaya kepemimpinan dalam organisasi. Jaya dan Andyani (2016), menyatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan”. Dalam penelitian ini ditemukan pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kepemimpinan, yang berarti apabila jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan itu bagus maka semakin baik pula disiplin kerja dalam perusahaan.

- c. Hipotesis Ketiga (motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel mediasi)

Berdasarkan tabel 7, nilai t-hitung variabel X1 ke Y sebesar 2.537, dimana lebih besar dari t-tabel yaitu 1.660. Sementara itu nilai P-Values lebih kecil dari taraf signifikansi ($0.011 < 0.05$). Selain itu, nilai original sample yang dihasilkan adalah 0.285 yang menandakan pengaruh positif. Dengan demikian, hasil hipotesis ketiga dinyatakan dapat diterima, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai mediatornya. Dengan demikian bahwa jika gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin kepada karyawan selama bekerja lebih baik maka akan mampu memediasi tingkat motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- d. Hipotesis Keempat (disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel mediasi)

Berdasarkan tabel 7, nilai t-hitung variabel X2 ke Y sebesar 5.822, dimana lebih besar dari t-tabel yaitu 1.660. Sementara itu nilai P-Values lebih kecil dari taraf signifikansi ($0.000 < 0.05$). Selain itu, nilai original sampel yang dihasilkan adalah 0.599 yang menandakan pengaruh positif. Dengan demikian, hasil hipotesis keempat juga dinyatakan dapat diterima, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai mediatornya. Dengan demikian bahwa jika gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin kepada karyawan selama bekerja lebih baik maka akan mampu memediasi tingkat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 Hasil Analisis Uji Jalur

Variabel	Original sampel	Mean	Stdev	t	P-Value
X1 ke Y	0.345	0.336	0.088	3.463	0.000
X2 ke Y	0.134	0.135	0.052	3.059	0.002

Hasil, nilai t - hitung variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 3.463 lebih besar dari t-hitung (1.660) dengan P-Values sebesar 0.002 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0.05. Hasil tersebut memberikan arti bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan.

Sementara itu, hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t - hitung variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan sebesar 3.059 yang mana lebih besar dari t - tabel (1.660). Selain itu, P-Values lebih kecil dari taraf signifikansinya ($0.00 < 0,05$). Hasil tersebut menyalaibahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan.

Tabel 9 Hasil Analisa Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	0.238	0.027
Disiplin Kerja	0.757	0.903
Gaya Kepemimpinan		0.428

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui bahwa pengaruh secara langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hanya terjadi sebesar 2,7%. Selain itu, pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar yaitu 90,3%. Sedangkan pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan sebagai mediasi terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 42,8%. Sementara itu, pengaruh langsung kedua variabel bebas terhadap variabel mediasinya gaya kepemimpinan) sebesar 23,8% dari X1 dan 75,7% dari X2. Dengan demikian, maka pengaruh tidak langsung variabel X1 ke Y melalui Z sebesar 10,18% ($23,8\% \times 42,8\%$) dan X2 ke Y melalui Z sebesar 32,40% ($75,7\% \times 42,8\%$).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan sebagai mediator, dapat disimpulkan hal-hal berikut. Penelitian ini menyoroti dampak signifikan motivasi kerja terhadap gaya kepemimpinan di BCA KCU Balikpapan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang nyata terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja tersebut. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap gaya kepemimpinan di BCA KCU Balikpapan. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif dengan memperhatikan faktor motivasi dan disiplin kerja sebagai bagian integral dari gaya kepemimpinan di organisasi tersebut.

Selanjutnya, penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung sebesar 23,8% dan pengaruh tidak langsung sebesar 10,18% terhadap kinerja karyawan, dengan gaya kepemimpinan berperan sebagai variabel

mediasi di BCA KCU Balikpapan. Demikian pula, disiplin kerja menunjukkan dampak langsung sebesar 75,7% dan dampak tidak langsung sebesar 33,40% terhadap kinerja karyawan, dengan gaya kepemimpinan berfungsi sebagai variabel mediasi. Implikasi dari temuan ini menggarisbawahi kompleksitas hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan di konteks BCA KCU Balikpapan, yang dapat menjadi landasan strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Attamimi, Y., Lambat, R. A., dan Kubby, A. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2) : 2561 - 2587. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6249>.
- Darsana, I. M., dan Koerniawaty, F. T. (2021). *Organizational Citizenship Behavior, Personality, disiplin kerja Dan Kinerja Karyawan, Aplikasi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Kepariwisata*. Penerbit Nilacakra.
- Darwin, M., et al. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung : Penerbit Media Sains Jakarta.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1) : 1-13.
- Fatma, F. (2012). Pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN (persero) tbk rayon selatan cabang Makassar. UIN Alauddin Makassar.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., dan Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahunan. *Productivity*, 2(4).
- Hardhiansyah, M. R., dan Suprihadi H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(12).
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, M. (2018). Analisis Citra Merek, Harga, Pelayanan dan Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen Di Kota Palembang (Studi Kasus Konsumen Grab). *Jurnal Ecoment Global*, 4 (2) : 86 - 102. <https://doi.org/10.35908/jeg.v4i2.757>.
- Lesmana, G. (2020). *Bimbingan Konseling Populasi Khusus*. Jakarta : Kencana.
- Nikmah, M. (2022). Strategi Diferensiasi untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif pada UMKM Catering Pawon Gusti Desa Surondakan Kecamatan Trenggalek Kabupaten Trenggalek. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 4(1), 66-82. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v4i1.627>.
- Purnomo, P., dan Palupi, M. S. (2016). Pengembangan Tes Hasil Belajar Matematika Materi Menyelesaikan Masalah yang Berkaitan Dengan Waktu, Jarak dan Kecepatan untuk Siswa Kelas V. *Jurnal Penelitian (Edisi Khusus PGSD)*, 20(2): 151 - 157.
- Ramadhan, T., Firdaus, A. A., & Shalahuddin, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rahmat Samitra di Tanah Grogot Kabupaten Paser. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 42-50.
- Shalahuddin, S., Saputra, D. A., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 4(2), 143-151.
- Shalahuddin, S. (2021). Investigasi dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan dinas pemadam kebakaran. In *FORUM EKONOMI* (Vol. 23, No. 3, pp. 625-632).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : CV Alfabeta Bandung.
- Sudarmanto, (2014), *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*, Penerbit Pustaka pelajar.
- Sudarmanto, E., et al. (2021). *Desain Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif*. Medan:Yayasan Kita Menulis.
- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi. *Transparansi Hukum*, 2(1). <https://doi.org/10.30737/transparansi.v2i1.338>
- Swarjana, I. K. (2022). *Populasi - Sampel, Teknik Sampling & Bias dalam Penelitian*. Yogyakarta : Andi.
- Tampubolon, M. P. (2020) *CHANGE MANAGEMENT: Manajemen Perubahan: Individu, Tim Kerja, Organisasi*. Mitra Wacana Media,
- Vallennia, K., Atikah, A., dan Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *Jurnal Equilibrium Manajemen (JEM)*, 6(2).