

Pengaruh *Leadership* Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Work Motivation* Sebagai Pemediasi

Rosyid Sahidi¹, Jati Waskito²

*¹ Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

² Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

ARTICLE INFO



Jurnal Economic Resources

ISSN: 2620-6196

Vol. 8 Issue 2 (2025)

Article history:

Received - April 12, 2025

Revised - April 20, 2025

Accepted - 08 July 2025

Email Correspondence:

b100200581@student.ums.ac.id

Keywords:

Work Motivation, Kinerja Karyawan,
Leadership, Kedisiplinan

ABSTRACT

Kepemimpinan berperan besar dalam membentuk suasana kerja, memengaruhi perilaku, dan menentukan hasil kerja karyawan. Penelitian ini menjadikan pentingnya mengetahui tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dengan menilai pengaruh *leadership* dan kedisiplinan dengan dimediasi oleh *work motivation*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode purposive sampling, menasar karyawan PT. JS Corp Boyolali yang berusia diatas 18 tahun serta berdomisili di Boyolali. Kuesioner disebarkan melalui Google Form menggunakan skala Likert. Mengacu pada Hair et al. (2019), jumlah sampel minimal ditentukan lima kali jumlah indikator, yaitu 100 responden dari 20 indikator. Dalam pelaksanaannya, diperoleh 100 responden. Data dianalisis menggunakan metode SEM-PLS yang kemudian menghasilkan temuan bahwa *leadership* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan juga terbukti memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *leadership* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan *work motivation*, sedangkan kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*. Selanjutnya, *work motivation* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hubungan mediasi, *work motivation* mampu memediasi secara signifikan pengaruh *leadership* terhadap kinerja karyawan. Namun, *work motivation* tidak memediasi secara signifikan pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dengan kondisi masyarakat sekarang ini seringkali ditemukan permasalahan yang menyebabkan banyaknya suatu organisasi mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurangnya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya suatu instansi pemerintahan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia.

Kepemimpinan merupakan aspek penting yang berperan dalam menciptakan suasana organisasi dan sangat berpengaruh terhadap perilaku serta hasil kerja karyawan (Nabawi, 2023). Seorang pemimpin yang baik tidak hanya berperan dalam menentukan visi dan misi, tetapi juga bertugas untuk memimpin, membimbing, memotivasi, serta mengembangkan kemampuan timnya. Kepemimpinan yang kokoh bisa membangun suasana kerja yang positif, mendorong kerja sama, mempermudah komunikasi yang baik, dan memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat mencapai prestasi yang lebih tinggi. Di sisi lain, kepemimpinan yang lemah atau tidak efektif bisa berakibat pada hilangnya motivasi, terjadinya konflik

antar karyawan, penurunan produktivitas, dan pada akhirnya, dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Berbagai model kepemimpinan, mulai dari transformasional, transaksional, hingga karismatik dan situasional, menunjukkan bahwa berbagai gaya kepemimpinan dapat memberikan efek yang berbeda pada kinerja. Contohnya, pemimpin transformasional dikenal mampu memotivasi karyawan agar mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, membangun rasa saling percaya, serta merangsang pemikiran kreatif bawahan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi dan hasil kerja mereka.

Selain kepemimpinan, disiplin karyawan sangat penting untuk menjaga keteraturan, efisiensi, dan kualitas di tempat kerja. Disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, standar kerja, dan norma yang berlaku di dalam organisasi (Pranitasari, 2021). Disiplin yang baik memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedur, tenggat waktu terpenuhi, dan sumber daya dimanfaatkan secara optimal. Karyawan yang disiplin biasanya menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan, memiliki rasa tanggung jawab, dan etos kerja yang baik. Di sisi lain, kurangnya disiplin dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti penurunan kualitas, pemborosan sumber daya, konflik antar individu, serta pelanggaran standar keselamatan, yang semuanya dapat berdampak buruk pada kinerja individu maupun organisasi. Penerapan disiplin yang adil dan konsisten oleh pihak manajemen juga penting dalam membentuk budaya organisasi yang menghargai profesionalisme dan tanggung jawab.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang mencerminkan kualitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan. Dengan kata lain, kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tanggungjawab tersebut (Prasetyo & Waskito, 2023). Kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam waktu tertentu, sesuai dengan tanggung jawab, kekuasaan, dan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja mencakup tidak hanya aspek jumlah (contohnya, total produk yang diproduksi), tetapi juga tentang mutu (tingkat kerusakan, kepuasan konsumen), efisiensi (pemanfaatan sumber daya), dan efektivitas (pencapaian target menurut pendapat (Yanti, 2021)). Kinerja pegawai yang baik sangat penting untuk kelangsungan dan perkembangan perusahaan. Berbagai elemen, baik yang berhubungan dengan individu (kapasitas, keahlian, karakter) maupun yang berkaitan dengan organisasi (lingkungan kerja, imbalan, pelatihan), secara bersama-sama memengaruhi tingkat kinerja.

Dalam kaitan antara kepemimpinan, disiplin, dan hasil kerja karyawan, motivasi muncul sebagai faktor yang sangat krusial, sering berfungsi sebagai penghubung atau mediator. Motivasi merupakan dorongan psikologis yang berasal dari dalam diri seseorang atau dipengaruhi oleh faktor luar, yang mendorong individu untuk mengambil tindakan dengan tujuan tertentu dan dengan tingkat semangat serta ketahanan yang tinggi menurut (Manihuruk 2020). Karyawan yang termotivasi umumnya menunjukkan daya cipta, komitmen, dan usaha tambahan dalam menyelesaikan tugasnya. Berbagai teori motivasi, seperti Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Harapan Vroom, atau Teori Kebutuhan McClelland, menjelaskan bagaimana beragam kebutuhan dan pandangan dapat memengaruhi tingkat motivasi seseorang. Ketika karyawan merasa dihargai, memiliki tujuan yang jelas, melihat adanya kesempatan untuk berkembang, dan merasakan keadilan dalam sistem organisasi, motivasi mereka cenderung meningkat, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja.

Setiap instansi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik serta menciptakan pegawai yang berkualitas. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Dalam organisasi publik, kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada keterampilan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor *Leadership*, kedisiplinan, dan *Work motivation*. Setiap perusahaan pastinya yang akan bertanggung jawab dalam mengelola sumber dayanya untuk memiliki tuntutan yang tinggi dalam menciptakan pelayanan yang profesional, efisien, dan tepat sasaran. Namun, berbagai permasalahan yang terkait dengan rendahnya kinerja karyawan masih sering ditemukan, seperti kurangnya *Work motivation*, lemahnya kedisiplinan, serta faktor *Leadership* yang belum sepenuhnya efektif. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *Leadership* dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dengan *Work motivation* menjadi penting untuk dilakukan.

Hubungan antara kepemimpinan, kedisiplinan, dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Pemimpin yang efektif dapat meningkatkan motivasi dengan memberikan arahan, dukungan, mengakui prestasi, dan membangun hubungan baik (Saputro et al., 2023). Kedisiplinan yang adil dan konsisten juga

dapat menciptakan lingkungan yang aman dan terstruktur, sehingga meningkatkan motivasi karyawan. Sebaliknya, kedisiplinan yang tidak adil dapat mengurangi motivasi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berdedikasi dan proaktif, menjadikan motivasi sebagai pendorong utama dari kinerja yang baik.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif kepada para praktisi manajemen dan pemimpin organisasi mengenai strategi yang efektif dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui perbaikan praktik kepemimpinan, penegakan kedisiplinan, dan peningkatan motivasi kerja. Dengan memahami mekanisme mediasi motivasi, organisasi dapat merancang intervensi yang lebih tepat sasaran untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan dan pencapaian kinerja karyawan yang unggul.

Tinjauan Pustaka

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal Setting Theory merupakan teori motivasi yang dikembangkan oleh Edwin Locke (1968), yang menekankan pentingnya peran tujuan dalam memengaruhi perilaku individu. Teori ini menyatakan bahwa individu cenderung menetapkan tujuan, termotivasi untuk mencapainya, dan mempertahankan perilaku hingga tujuan tersebut tercapai. Tujuan dapat ditentukan atas inisiatif pribadi maupun sebagai kebijakan organisasi (Yosiana & Handayani, 2024).

Leadership

Leadership atau kepemimpinan merupakan proses memengaruhi pikiran, perasaan, dan perilaku individu untuk mencapai tujuan bersama (Simarmata et al., 2021). Munajat (2021) menekankan bahwa kepemimpinan mencakup upaya seorang pemimpin dalam memotivasi dan mendukung pengikut agar dapat mencapai tujuan individu maupun organisasi secara seimbang. Sementara itu, menurut Suparman et al. (2024), *leadership* adalah kemampuan memengaruhi orang lain, situasi, dan kondisi untuk mendorong kerja sama serta tindakan menuju pencapaian tujuan bersama.

Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang dilakukan dengan kesadaran tanpa paksaan (Rizky et al., 2025). Menurut Febriani (2025), kedisiplinan terbentuk melalui perilaku yang mencerminkan ketaatan, keteraturan, dan ketertiban. Aswariningsih (2024) menambahkan bahwa kedisiplinan adalah sikap mental yang didasari oleh kesadaran akan pentingnya mematuhi perintah maupun larangan. Dengan demikian, kedisiplinan dapat disimpulkan sebagai sikap atau perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, norma, dan ketentuan yang berlaku, yang dilakukan dengan kesadaran penuh.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam kurun waktu tertentu, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti harapan terhadap penghargaan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, karakteristik individu dan lain sebagainya. Selain faktor internal dari masing-masing karyawan, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti budaya organisasi dan kondisi lingkungan kerja di perusahaan (Ihya, 2019).

Menurut Mangkunegara (2011) memberikan pandangannya mengenai kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang telah dicapai dari seorang karyawan dalam kemampuannya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, atau dapat disimpulkan bahwa menurutnya hasil kerja yang sudah dicapai dalam melaksanakan tanggung jawab tersebut merupakan pengertian dari kinerja. Sedangkan menurut Ruth Silaen et al., (2021) kinerja adalah penyelesaian tugas serta tanggungjawab yang dilakukan sekelompok orang dalam suatu perusahaan.

Marayasa et al. (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Pendapat serupa disampaikan oleh Onsardi dalam Rahmadani et al. (2021), yang menekankan bahwa kinerja mencerminkan hasil kerja karyawan berdasarkan tugas yang diberikan. Sementara itu, Putri (2020) menambahkan bahwa kinerja mencerminkan seberapa baik individu atau kelompok memenuhi persyaratan pekerjaan dalam periode tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

Work Motivation

Menurut Enny (2019:17), *Work motivation* atau motivasi kerja merupakan faktor penting dalam kerja sama kelompok untuk mencapai tujuan, karena dorongan dari dalam diri individu sangat memengaruhi sikap dan tindakannya. Ferdinatus (2020) menekankan bahwa motivasi kerja perlu dibangun atas dasar kepribadian dan prinsip yang tepat, sebab motivasi yang salah arah dapat merugikan individu maupun organisasi. Sementara itu, Mangkunegara (2021:93) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang harus dipenuhi agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan yang lemah tentu bias menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan kegiatan dalam mencapai tujuan (Muafi, 2019). Kepemimpinan yang memiliki hubungan yang baik dengan karyawan dinilai dapat memberikan efektivitas yang tinggi pada kinerja pegawai (Hasni,2020). Hipotesis ini terbentuk atas dasar hasil penelitian dari (Patri Hasni,2020) yang menemukan bahwa *Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : *Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut (Nata, 2017) bahwa seorang pemimpin memiliki kecerdasan, pertanggung jawaban, sehat dan memiliki sifat-sifat antara lain Dewasa, keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan prestasi serta sikap hubungan kerja kemanusiaan. Hipotesis ini terbentuk dasar hasil penelitian dari (Utami,2024) dan (Sudarmanto,2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut

H₂ : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Leadership* Terhadap *Work motivation*.

Menurut Lukita (2017), Kebahagiaan karyawan paling kuat dipengaruhi oleh motivasi kerja, yang menunjukkan bahwa pekerja mengantisipasi motivasi yang lebih besar dari pimpinan mereka, baik secara material maupun non-materi, daripada yang sudah mereka terima. Hipotesis terbentuk dasar dari hasil penelitian dari (Adriana,2022) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Work motivation* dan (Mendrofa,2021) menunjukkan hasil penelitiannya yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *Work motivation*. Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut

H₃ : *Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Work motivation*.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap *Work motivation*

Adanya kedisiplinan kerja yang baik, kepemimpinan yang mampu memberikan teladan baik dan lingkungan kerja yang kondusif maka motivasi kerja semakin meningkat dan akan berdampak pula pada kinerja perangkat desa semakin baik (Arifa,2018). (Rizal,2019) mendefinisikan disiplin sebagai bentuk pengendalian diri pekerja, dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan kesungguhan tim kerja. Dengan demikian kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pekerja, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pekerja yang baik, sulit untuk berkembang. Hipotesis terbentuk dasar dari hasil penelitian dari (Hidayah,2015) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (*Work motivation*). Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut

H₄ : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap *Work motivation*.

Pengaruh *Work motivation* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2017:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja,

diantaranya faktor psikologis dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Hipotesis ini dapat berdasarkan pada penelitian dari Amalia (2016) dan Handoyo (2015) bahwa terdapat hubungan positif motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Kesimpulan yang diperoleh adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut

H₅ : *Work motivation* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh *Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Work motivation* sebagai pemediasi.

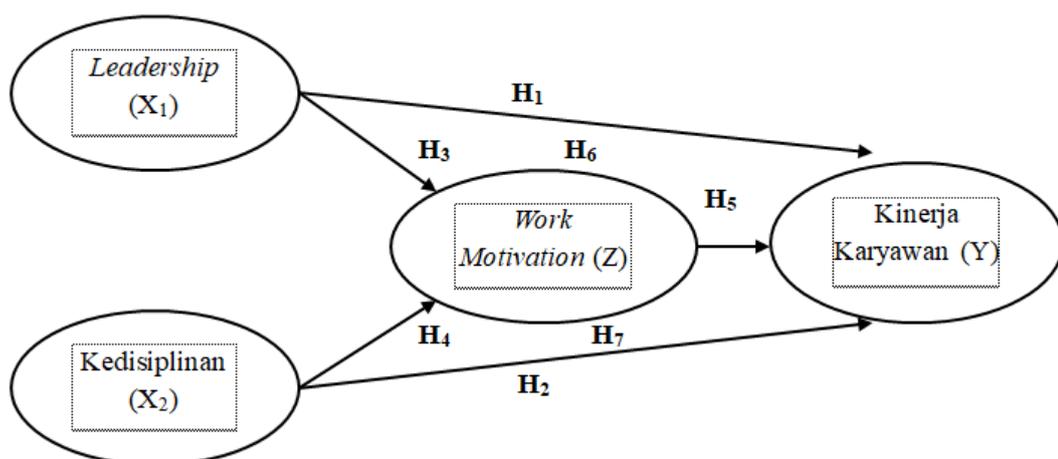
Kepemimpinan atau *Leadership* (Pulungan et al., 2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Perilaku tersebut biasa di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, maupun sikap-sikap yang ada dalam diri pemimpin. Kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan saling terkait dan membentuk siklus positif. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi (Pujo, 2023). Hipotesis ini terbentuk atas dasar hasil penelitian dari (Islami et al., 2018) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi. Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut

H₆ : *Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *Work motivation* sebagai pemediasi.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Work motivation* sebagai pemediasi.

Peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan motivasi, yang kemudian berdampak positif pada kinerja. Sebaliknya, penurunan disiplin dapat mengurangi motivasi dan menghambat kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung disiplin, motivasi, dan pada akhirnya, kinerja yang optimal (Futriani,2019). Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan . (Adinda et al.,2023) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif. Hipotesis ini terbentuk atas dasar hasil penelitian dari (Islami et al., 2018) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *Work motivation*. Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut

H₇ : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *Work motivation* sebagai pemediasi.



Gambar 1. Kerangka Gambar

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran secara langsung melalui bantuan google form menggunakan penilaian skala likert melalui pendekatan purposive sampling dengan menjangkau beberapa tanggapan yang telah diklasifikasikan bahwa responden adalah karyawan dari PT JS CORP Boyolali dan yang berdomisili di Boyolali dengan usia minimal 18 tahun, data yang didapatkan kemudian akan bersifat representatif karena telah mengelompokkan kriteria tertentu. Memuat atas teori yang dikemukakan oleh (Hair et al., 2019) bahwa sebaiknya responden yang terpilih adalah atas perolehan yang setidaknya mewakili lima kali lipat dari jumlah indikator yang diteliti, kemudian dalam penelitian ini ditentukan bahwa penggunaan indikator adalah sebanyak 20 butir, sehingga didapatkan bahwa sejumlah minimal 100 responden.

Sebagaimana atas penyebaran yang dilakukan didapatkan bahwa responden adalah sejumlah 252 responden, yang selanjutnya akan dieksplorasi atau dianalisa menggunakan model analisa SEM-PLS dibantu menggunakan analisa software SmartPLS3.0. (Ghozali, 2015) mengungkapkan bahwa SEM PLS akan diujikan menggunakan outer model dan inner model yang dianggap analisa akan bernilai kuat karena tidak bergantung pada banyaknya asumsi statistik yang digunakan.

RESULTS AND DISCUSSION

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Indikator	X1	X2	Z	Y
Standar Deviasi	156,403	158,923	157,038	0,7154
Rata – Rata	278,428	278,347	275,406	4,1152
Min	1	1	1	1
Max	5	5	5	5

Berdasarkan tabel statistik deskriptif tersebut, terlihat bahwa variabel *Leadership*, *Kedisiplinan*, *Work motivation*, dan *Kinerja Karyawan* memiliki nilai rata-rata yang cukup tinggi, semuanya berada di atas angka 3 dalam skala 1–5, yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap keempat variabel tersebut cenderung positif. *Leadership* memiliki rata-rata tertinggi yaitu 4,16 dengan standar deviasi 0,544, menandakan persepsi responden yang kuat terhadap peran kepemimpinan yang efektif. Variabel dengan sebaran tertinggi adalah *Kedisiplinan* dengan standar deviasi 0,734, menunjukkan bahwa persepsi terhadap kedisiplinan lebih bervariasi dibanding variabel lain. Sementara itu, nilai minimum dan maksimum semua variabel berkisar antara 2 hingga 5, mencerminkan bahwa meskipun sebagian kecil responden memberikan penilaian rendah, mayoritas memberikan penilaian tinggi. Secara keseluruhan, distribusi data menunjukkan kecenderungan positif terhadap seluruh variabel yang diteliti.

Tabel 2. Temuan Uji Outer Loading

Variabel	Indikator	Nilai
<i>Leadership</i> (X1)	X1.1	0,802
	X1.2	0,796
	X1.3	0,827
	X1.5	0,792
<i>Kedisiplinan</i> (X2)	X2.2	0,976
	X2.3	0,788
	X2.4	0,976
<i>Kinerja Karyawan</i> (Y)	Y1	0,830
	Y2	0,895
	Z1	0,791
	Z2	0,813
<i>Work motivation</i> (Z)	Z3	0,815
	Z4	0,746

Menurut Sudarmanto et al. (2022), nilai loading antara 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap memadai untuk memenuhi syarat validitas konvergen. Berdasarkan hasil analisis outer loading pada tabel 1, semua indikator dari 4 variabel memiliki nilai outer loading di atas 0,7, sehingga dinyatakan valid.

Tabel 3. Temuan Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Leadership (X1)</i>	0,818	0,880
<i>Kedisiplinan (X2)</i>	0,903	0,941
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,661	0,853
<i>Work motivation (Z)</i>	0,803	0,870

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam model yaitu *Leadership*, *Kedisiplinan*, *Kinerja Karyawan*, *Work Motivation* telah memenuhi kriteria reliabilitas komposit karena masing-masing nilai konstruk lebih besar dari 0,6. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel juga melebihi 0,6, yang menunjukkan bahwa seluruh variabel tergolong reliabel dan konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Tabel 4. Temuan Uji R-Square

Variabel	R ²	Adjusted R ²
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,918	0,916
<i>Work motivation (Z)</i>	0,934	0,933

Berdasarkan Tabel, nilai koefisien determinasi (R²) untuk variabel *Kinerja Karyawan (Y)* adalah sebesar 0,918, yang berarti 91,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sedangkan sisanya 8,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Untuk variabel *Work Motivation (Z)*, nilai R² sebesar 0,934 menunjukkan bahwa 93,4% variasi dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model, sementara 6,6% dipengaruhi oleh faktor eksternal lainnya. Selain itu, nilai *Adjusted R²* yang mendekati nilai R² menunjukkan bahwa model memiliki kestabilan yang baik dan tidak mengalami overfitting, meskipun telah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel dalam model.

Tabel 5. Temuan Uji Hipotesis

Hubungan	Koefisien	t-values	p-values	Keterangan
X1 -> Y	0,347	3,698	0,000	Signifikan
X1 -> Z	0,947	3,487	0,000	Signifikan
X2 -> Y	0,330	7,521	0,000	Signifikan
X2 -> Z	0,023	0,478	0,633	Tidak Signifikan
Z -> Y	0,324	3,978	0,000	Signifikan
X1 -> Z -> Y	0,307	3,847	0,000	Signifikan
X2 -> Z -> Y	0,007	0,487	0,630	Tidak Signifikan

Diskusi

Leadership terhadap Kinerja Karyawan

H1 menguji apakah *Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan nilai t-statistic sebesar 3,698 dengan besar pengaruh sebesar 0,347 dan nilai p-value sebesar 0,000. Dengan nilai t-statistic > 1,96 dan nilai p value < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 berpengaruh signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, khususnya gaya kepemimpinan transformasional, empowering, dan digital, berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberdayakan, dan beradaptasi dengan era digital menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan berorientasi pada kemajuan bersama. Keteladanan, komunikasi yang

terbuka, serta pemberian kepercayaan mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan pencapaian kinerja. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa pengembangan kepemimpinan bukan hanya strategi manajerial, tetapi juga faktor kunci dalam meningkatkan output organisasi secara nyata (Sulhan & Indriyani, 2023).

Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

H2 menguji apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan nilai t-stastistic sebesar 7,521 dengan besar pengaruh sebesar 0,330 dan nilai p-value sebesar 0,000. Dengan nilai t-stastistic $> 1,96$ dan nilai p value $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 berpengaruh signifikan. Kedisiplinan karyawan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Disiplin yang tercermin dalam kepatuhan terhadap jam kerja, tata tertib, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas berperan penting dalam menciptakan efisiensi dan stabilitas operasional. Ketika kedisiplinan menjadi budaya, koordinasi tim meningkat, waktu kerja dimanfaatkan secara optimal, dan kualitas hasil kerja pun terdongkrak. Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan bukan sekadar bentuk kepatuhan formal, tetapi elemen krusial dalam membangun profesionalisme kerja yang berdaya saing tinggi (Perkasa et al., 2023).

Leadership terhadap Work motivation

H3 menguji apakah *Leadership* berpengaruh terhadap *Work motivation*. Dari tabel diatas menunjukkan nilai t-stastistic sebesar 3,487 dengan besar pengaruh sebesar 0,947 dan nilai p-value sebesar 0,000. Dengan nilai t-stastistic $> 1,96$ dan nilai p value $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 berpengaruh signifikan. Kepemimpinan yang efektif memegang peranan penting dalam membangkitkan motivasi kerja karyawan. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi terbuka, bersikap adil, dan memberikan inspirasi, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat dan keterlibatan emosional. Rasa memiliki dan kejelasan arah yang ditanamkan oleh pemimpin menjadikan pekerjaan terasa bermakna bagi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan sekadar alat koordinasi, melainkan kekuatan penggerak psikologis yang mendalam bagi individu dalam organisasi (Harun & Marsyandi, 2022).

Kedisiplinan terhadap Work motivation

H4 menguji apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap *Work motivation*. Dari tabel diatas menunjukkan nilai t-stastistic sebesar 0,478 dengan besar pengaruh sebesar 0,023 dan nilai p-value sebesar 0,000. Dengan nilai t-stastistic $< 1,96$ dan nilai p value $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H4 tidak berpengaruh signifikan. Meskipun menunjukkan arah hubungan yang positif, pengaruh kedisiplinan terhadap motivasi kerja terbukti tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan, meski penting dalam menciptakan struktur dan keteraturan kerja, belum tentu mampu menumbuhkan semangat intrinsik dalam diri karyawan. Disiplin cenderung bersifat eksternal dan berbasis aturan, sementara motivasi kerja lebih dipengaruhi oleh faktor internal seperti makna pekerjaan, apresiasi, dan tujuan pribadi. Temuan ini sejalan dengan Rahmani et al. (2021) yang menyatakan bahwa kedisiplinan tidak selalu menjadi penentu utama dalam pembentukan motivasi kerja, sehingga pendekatan lain yang lebih humanistik perlu dipertimbangkan.

Work motivation terhadap Kinerja Karyawan

H5 menguji apakah *Work motivation* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan nilai t-stastistic sebesar 3,978 dengan besar pengaruh sebesar 0,324 dan nilai p-value sebesar 0,000. Dengan nilai t-stastistic $> 1,96$ dan nilai p value $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H5 berpengaruh signifikan. Motivasi kerja terbukti menjadi faktor krusial yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Ketika individu memiliki dorongan internal yang kuat—baik karena ambisi pribadi, kebutuhan akan pengakuan, maupun keinginan menghadapi tantangan—mereka cenderung bekerja lebih proaktif, kreatif, dan bertanggung jawab. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa motivasi bukan sekadar pelengkap emosional, tetapi merupakan fondasi utama produktivitas karyawan. Oleh karena itu, upaya manajemen sumber daya manusia perlu diarahkan pada pengembangan sistem yang dapat membangkitkan motivasi intrinsik, seperti pelatihan, jenjang karier yang jelas, dan sistem penghargaan yang adil (Adinda et al. 2023).

***Work motivation* Memediasi *Leadership* terhadap Kinerja Karyawan**

H6 menguji apakah *Work motivation* memediasi *Leadership* terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan nilai t- stastistic sebesar 3,847 dengan besar pengaruh sebesar 0,307 dan nilai p-value sebesar 0,000. Dengan nilai t-stastistic > 1,96 dan nilai p value < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H6 berpengaruh signifikan. Motivasi kerja terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Artinya, kepemimpinan yang etis dan inspiratif mampu membangkitkan motivasi internal, yang kemudian mendorong peningkatan kinerja. Pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengarah tugas, tetapi juga sebagai pembentuk semangat dan makna kerja di mata karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh ganda: secara langsung terhadap kinerja, dan secara tidak langsung melalui motivasi. Hal ini sejalan dengan Nugroho & Amirudin (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi internal menjadi jalur penting dalam menghubungkan gaya kepemimpinan dengan hasil kerja karyawan secara optimal.

***Work motivation* Memediasi Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan**

H7 menguji apakah *Work motivation* memediasi Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan nilai t-stastistic sebesar 0,630 dengan besar pengaruh sebesar 0,007 dan nilai p-value sebesar 0,000. Dengan nilai t-stastistic < 1,96 dan nilai p value > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H7 tidak berpengaruh signifikan. Meskipun secara teori kedisiplinan kerja dapat mendorong motivasi dan pada akhirnya memengaruhi kinerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak secara signifikan memediasi hubungan antara kedisiplinan dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan lebih cenderung memberi dampak langsung terhadap kinerja, tanpa perlu terlebih dahulu meningkatkan motivasi internal. Dengan kata lain, karyawan dapat menunjukkan performa tinggi karena dorongan kewajiban atau kepatuhan terhadap aturan, bukan karena semangat intrinsik. Temuan ini sejalan dengan Pamungkas et al. (2022), yang menyatakan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang lebih mekanistik dibandingkan psikologis terhadap motivasi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh *leadership* dan *kedisiplinan* terhadap *kinerja karyawan* dengan *work motivation* sebagai variabel pemediasi pada karyawan PT JS CORP Boyolali, dapat disimpulkan bahwa *leadership* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan juga terbukti memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *leadership* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan *work motivation*, sedangkan kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*. Selanjutnya, *work motivation* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hubungan mediasi, *work motivation* mampu memediasi secara signifikan pengaruh *leadership* terhadap kinerja karyawan. Namun, *work motivation* tidak memediasi secara signifikan pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinan melalui pelatihan rutin, menegakkan kedisiplinan secara adil, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mengintegrasikan kepemimpinan dengan pendekatan yang membangun motivasi; di sisi lain, pendekatan disiplin yang kaku perlu dihindari dan diganti dengan pembinaan yang humanistik, sambil menerapkan sistem apresiasi yang adil dan melakukan evaluasi berkala agar strategi manajerial tetap efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENCE

- Pratama, Y.S, Waskito, J.2025. Pengaruh praktik manajemen sdm terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja sebagai pemediasi (studi pada karyawan pt dan liris sukoarjo). Jurnal Lentera Bisnis. Vol.14 No.1 Januari 2025.
- Soepatini, S, Waskito, J, & Maharamah, I.D. (2023). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jasa Kontruksi di Surakarta. Innovative Of Social Science Research.Vol.3 No.3 (2023).

- Prasetyo, AY, Waskito, J. 2023. Pengaruh leader-member exchanges, kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan peran komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Lentera Bisnis*. Vol.12 No.2. Mei 2023.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Amalia, Dzikrillah Rizqi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 3 No. 1 Juli 2016
- Andriana, M., & Ardi, A. (2022). Pengaruh servant *Leadership* dan digital competence terhadap job satisfaction dan work performance dengan mediasi *Work motivation* di sekolah XYZ Jakarta Barat. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(9), 3397-3408.
- Arifa, S. N., & Muhsin, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374-389.
- Aswariningsih, Y. (2024). The Influence Of Discipline And *Work motivation* On The Performance Of Teachers At SMP Negeri 6 Prabumulih: Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Prabumulih. *Media Ekonomi Prabumulih*, 8(2), 70-76.
- Emanuel, T. I. S. (2021). Pengamatan Laut Dan Cuaca Menggunakan *Automatic Weather Station (Aws)* Stasiun Meteorologi Maritim Kelas I tanjung priok. *Karya tulis*.
- Febriani, K. (2025). Hubungan Pola Asuh Dan Tingkat Pendidikan Orang Tua Terhadap Kedisiplinan Anak Di SD Negeri 6 Parakan (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Futriani, W., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar).
- Handoyo, Laura Natalia. 2015. *The Influence Of Leadership Styles On Employee's Performance Through Work motivation (An Organizational Study at Four Hotels in Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 22 No. 1 Mei 2015
- Harun, P., & Marsyandi, F. D. (2022, January). Organizational Culture, *Leadership* dan *Work motivation* Terhadap Employee Performance. In *MDP Student Conference* (Vol. 1, No. 1, pp. 142-152).
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 27-35.
- Hidayah, S. (2015). Analisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap Kinerja dengan mediasi motivasi kerja pegawai (studi kasus pegawai pada dinas kelautan dan perikanan kota semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 18(31).
- Islami, R., & Mayliza, R. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pt. Semen padang.
- Lukita, C. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *Kontigensi*, 5(1), 45-56. <https://doi.org/10.31315/opsi.v12i2.3147>
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307.
- Mendrofa, S. S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di dinas ketahanan pangan kabupaten nias selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).

- Muafi, M., & Azim, M. 2019. The Effect Of Servant *Leadership*, Organizational Culture In Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (Study Case Of Al-Kahfi Islamic Boarding School, Somalangun, Kebumen). Proceedings on Engineering Sciences. <https://doi.org/10.24874/pes01.02.014>
- Mujahid, T. (2025). Implementation Of Education And Training For Teachers In Improving The Quality Of Education. *Mahir: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(1), 20-25.
- Munajat, N. (2021). Correlation Between *Leadership* Competencies of Islamic Religious Education Teachers and Students' Religiosity at SMK Muhammadiyah Prambanan Yogyakarta. *Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 16(2), 233-248.
- Nabawi, A., Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2023). IMPLEMENTASI SERVANT *LEADERSHIP* DALAM ORGANISASI: PENDEKATAN SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 17(1), 49-56.
- Nata, K. C., Firdausi, I., & Dermawan, B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 22(2).
- Nugroho, S. P., & Amirudin, R. U. (2022). Apakah incremental innovation dan internal motivation mampu memediasi pengaruh ethical *Leadership* terhadap kinerja karyawan?(studi empiris ikm di kabupaten klaten). *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(1), 21-37.
- Pamungkas, W. A., Mulyanti, R. Y., & Puspa, T. (2022). Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 211-231.
- Perkasa, D. H., Arbaina, C., Purwanto, S., Sari, O. H., & Tarmiji, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(02), 47-59.
- Pranitasari, D. (2021). Analisis disiplin kerja. *Akuntansi dan Manajemen, Vol. 18 No. 01, April 2021*, 18.
- Puja, O. (2023). *KOMPENSASI FINANSIAL DAN GAYA KEPIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SEMEN PADANG BAGIAN UNIT OF SP PROCUREMENT* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA YPTK PADANG).
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh locus of control dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1).
- Rahmadani, P. S. (2021). Pengaruh Kedisiplinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan dan Akuntansi*, 2(2), 193-201.
- Rahmani, D., Apridar, A., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi dan Kedisiplinan sebagai Variabel Mediator Pada SMP Negeri Kota Lhokseumawe. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 6(2), 24-35.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP. *Ulul Albab: Majalah Universitas Muhammadiyah Mataram*, 23(1), 15-22.
- Rizky, M. Q., Fauziah, N. M., Mauludya, K., Alfiansyah, A., & Karimah, U. (2025). Dinamika Perilaku Siswa Madrasah Aliyah Di Jakarta. *Irsyaduna: Jurnal Studi Kemahasiswaan*, 5(1), 85-102.
- Rukmana, I. J., Mulyadi, M., & Marayasa, I. N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Pariwisata Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 223-231.

- Saputro, A. H. S. A. H., & Muttaqin, R. M. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramasa Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung: Bahasa Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563-1572.
- Simarmata, R., Siregar, I., Kasli, S. T. A., Hardiana, F., Husein, A., & Chandra, F. A. (2021). *Effect of Leadership Style, Supervision and Work Discipline on Employee Performance of PT. Mahesa Bahari International*.
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum. *Kinerja*, 19(1), 79-88.
- Sulhan, M., & Indriyani, F. (2023). Pengaruh Transformational *Leadership*, Empowering *Leadership* Dan Digital *Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2).
- Suparman, D., Rahayu, S. W., & Firmansyah, D. (2024). *Leadership Style and Performance in Higher Education Institutions (PHEI): the Mediating Role of Organizational Culture*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(4), 981-994.
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-36.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1-12.
- Utami, N. M. S., Pramana, P. D. A., & Saraswati, N. P. A. S. (2024). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR SANGHEH BADUNG. *EMAS*, 5(5), 38-48.
- Yanti, L. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Aspek Kepribadian Diri. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 27-33