

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA RUMAH SAKIT JIWA PROF. DR. HB SAANIN

Yerismal¹⁾, Yuliarman Mahmuddin²⁾

^{1,2}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Corresponding Email: yerismal@upivptk.ac.id

ARTIKEL INFO

Sejarah Artikel:

Diterima 19 Maret 2024

Direvisi 03 April 2024

Diterima 01 Mei 2024

Tersedia Online 25 Mei 2023

KATA KUNCI:

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis. Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

Abstract. *This study aims to find out and try to analyze the influence of leadership style and work discipline on employee performance through work motivation as an intervening variable at the Prof. Dr.Hb Saanin Mental Hospital. This research is a Structural Equation Modeling (SEM) model with SmartPLS 3.0 analysis tool. The population and sample of this study are employees of the Mental Hospital Prof. Dr.Hb Saanin. The results of the study found that there was a positive and significant influence between Leadership Style and Work Motivation. There is a positive and significant influence between Work Discipline and Work Motivation. There is a positive and significant influence between Leadership Style and Employee Performance. There is a negative and insignificant influence between Work Discipline and Employee Performance. There is a positive and significant influence between Work Motivation and Employee Performance. Work Motivation mediates Leadership Style to Employee Performance. Work Motivation mediates Work Discipline to Employee Performance. The R2 value of the Work Motivation construct is 0.866 or 86.6% which describes the magnitude of influence received from the Leadership Style and Work Discipline construct. The remaining 13.4% was influenced by other variables outside this study. Meanwhile, the R2 value of the Employee Performance construct of 0.904 or 90.4% indicates the magnitude of the influence of Leadership Style, Work Discipline and Work Motivation in explaining or influencing Employee Performance.*

Keywords: *Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance, Work Motivation*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mencoba menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr.Hb Saanin. Penelitian ini merupakan model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr.Hb Saanin. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai R2 konstruk Motivasi Kerja sebesar 0,866 atau 86,6% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima dari konstruk Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Sisanya sebesar 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.*

Katakunci: *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja*

Pendahuluan

Setiap perusahaan harus mempunyai suatu sistem untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data menjadi informasi dan menyampaikan informasi tersebut kepada pemakai. Manajemen sistem informasi berarti suatu sistem informasi yang bersifat integratif. Sistem informasi yang integratif adalah suatu sistem dimana semua unit organisasi memiliki suatu kerangka informasi tanggal untuk pengumpulan dan penggunaan informasi yang diperlukan.

Aktivitas organisasi memerlukan berbagai sumber daya, salah satu diantaranya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peran penting sekaligus pemegang kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang direncanakan, sehingga maju mundurnya suatu organisasi akan sangat tergantung sampai seberapa jauh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut.

Perusahaan memiliki peran penting terhadap perkembangan tenaga kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperhatikan setiap Sumber Daya Manusia yang diolah untuk melakukan tanggung jawabnya atau proses pencapaian tujuan perusahaan. sumber daya manusia (SDM), merupakan salah satu factor yang memegang peranan penting untuk sumber daya manusia yang berkualitas (Erpurini, 2019).

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Adha et al., 2019). Hal ini dikarenakan kinerja Pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup rumah sakit. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya

Rumah sakit dituntut untuk mempunyai Sumber daya manusia yang terlatih dan terdidik dalam menangani masalah kesehatan berupa perawatan, pemulihan maupun pencegahan penyakit. Dalam (Novianty, 2019). Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan dan Kinerja pegawai yang berkualitas oleh pihak rumah sakit itu sendiri. Oleh sebab itu industry pelayanan kesehatan membutuhkan sumber daya yang lebih terampil sebagai akibat dari kemajuan teknologi medis dan permintaan perawatan pasien yang lebih canggih. Setiap tim dalam pegawai rumah sakit terutama tim keperawatan dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Hal ini ditujukan agar pelayanan keperawatan yang diberikan merupakan pelayanan yang aman dan mampu memenuhi kebutuhan serta harapan baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Bila kita lihat fenomena yang terjadi pada rumah sakit jiwa Prof Dr HB Saanin Padang selama 4 (empat) tahun terakhir dimana terjadinya kenaikan dan penurunan pada target indikator kinerja Pegawai. Hal bias terjadi karena kurangnya disiplin kerja atau factor lainnya dalam menjalankan sebuah kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja Pegawai yang efektif.

Berikut data dari 4 tahun terakhir Target Pencapaian kinerja Rumah Sakit Jiwa Prof Dr Hb Saanin yang di ambil sebagai data pendukung permasalahan atau fenomena yang terjadi.

Maka dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja yang ada pada Pegawai Rumah Sakit Jiwa Prof. HB Saanin mengalami penurunan dari tahun ke tahun, yang mana kinerja Pegawai tersebut juga dapat dipengaruhi oleh pengaruh gaya kepemimpinan Rumah Sakit Jiwa Prof. HB Saanin. Dan juga dapat dipengaruhi disiplin kerja Pegawai yang membuat banyak pasien yang merasa tidak nyaman untuk melakukan pengobatan disana.

Berdasarkan pernyataan di atas berarti didalam upaya menciptakan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Prof. HB Saanin terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal pada Rumah Sakit Jiwa Prof. HB Saanin yakni tidak tercapainya target yang telah ditentukan kurang stabilnya tingkat realisasi yang telah dicapai Rumah Sakit Jiwa Prof. HB Saanin. Hal ini dapat disebabkan oleh kedisiplinan pegawai dan juga faktor lainnya dalam menjalankan sebuah kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja Pegawai yang efektif.

Menurut (Putri Primawanti & Ali, 2022). Kinerja Pegawai merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh Pegawai berdasarkan peran atau kedudukannya dalam dunia kerja atau organisasi. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi Pegawai operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi paramanajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan. Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

(Siti, Nur Aisyah & Wardani, 2020). Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai. Pemimpin mempunyai peran penting untuk mengatur Pegawai dan pemimpin mampu dapat mempengaruhi Pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja Pegawai yang dapat menumbuhkan motivasi pada Pegawai maka kinerja di setiap Pegawai menjadi lebih terarah dan perusahaan dapat lebih cepat tercapai.

(V. J. Caiozzo, F. Haddad, S. Lee, M. Baker et al., 2019). Kedisiplinan kerja merupakan alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sangat diperlukan dalam perusahaan. Hal tersebut bertujuan supaya proses produktivitas perusahaan berjalan dengan lancar. Disiplin kerja disini harus seimbang antara disiplin kerja dari pemimpin maupun dari Pegawai.

(Kusumayanti et al., 2020). Motivasi adalah suatu upaya mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, serta perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Motivasi bertindak sebagai kekuatan pendorong yang mengarahkan Pegawai menuju tujuannya, Pegawai termotivasi sangat terlibat dan terlibat dalam pekerjaan mereka dan mencoba untuk membuat kinerja mereka yang terbaik. Orang yang motivasi kerja memiliki komitmen dan memiliki sedikit keinginan Organisasi untuk bertahan di dunia yang sangat kompetitif.

Landasan Teori

(Sugiono & Ardhiansyah, 2021) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh Pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (GEDE and Priartini 2018) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan sebagai proses dimana seseorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Menurut (Parashakti and

Setiawan 2019) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sebagai proses dimana seseorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut (Kurniawan 2018) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu menyelesaikan beberapa tujuan dari suatu organisasi.

(Zaenal Arifin & Sasana, 2022) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya

Menurut (Nafi' Atqiya, 2019) Motivasi Kerja adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi Kerja adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Metodologi penelitian

Populasi dan Sampel

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Pegawai Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Hb Saanin. Beralamat di Jl. Raya Gadut, Limau Manis Sel., Kec. Pauh, Kota Padang, Sumatera Barat 25157. Menurut (Sugiyono, 2018), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Hb Saanin yang berjumlah 91 orang Pegawai. Menurut (Sugiyono, 2018), Sampel adalah sebagian dari populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah Pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya. Karena populasi Pegawai Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Hb Saanin yang berjumlah 91 orang. Maka seluruh populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2018) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 91 orang..

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah cara yang digunakan dalam mengolah data yang diperoleh sehingga menghasilkan suatu hasil analisis. Hal ini disebabkan data yang diperoleh dari penelitian tidak dapat digunakan secara langsung tetapi perlu diolah agar data tersebut dapat memberikan keterangan yang dapat dipahami, jelas dan teliti.

Menurut (Junianto & Sabtohadhi, 2019) pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah Structural Equation Model Partial Least (SEM-PLS) dengan menggunakan software SMART PLS 3.0. Alasan menggunakan program ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji

suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap empat variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini kesemuanya bersifat reflektif, yang berarti keempat variabel laten mempengaruhi indikator.

Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk mencari validitas sebuah item, kita dapat mengkorelasikan skor item dengan total item tersebut, jika koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0,5 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dinyatakan dibawah 0,5 maka dinyatakan nilai korelasinya tidak valid (Gunawan, 2019).

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Realibilitas instrumen merujuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkapkan konsistensi dan ketelitian yang sebenarnya di lapangan. Menurut (Yuwono et al., 2020) Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0.7. Uji realibilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronboach's alpha* $> 0,7$ maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronboach's alpha* $< 0,7$ maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Uji Hipotesis

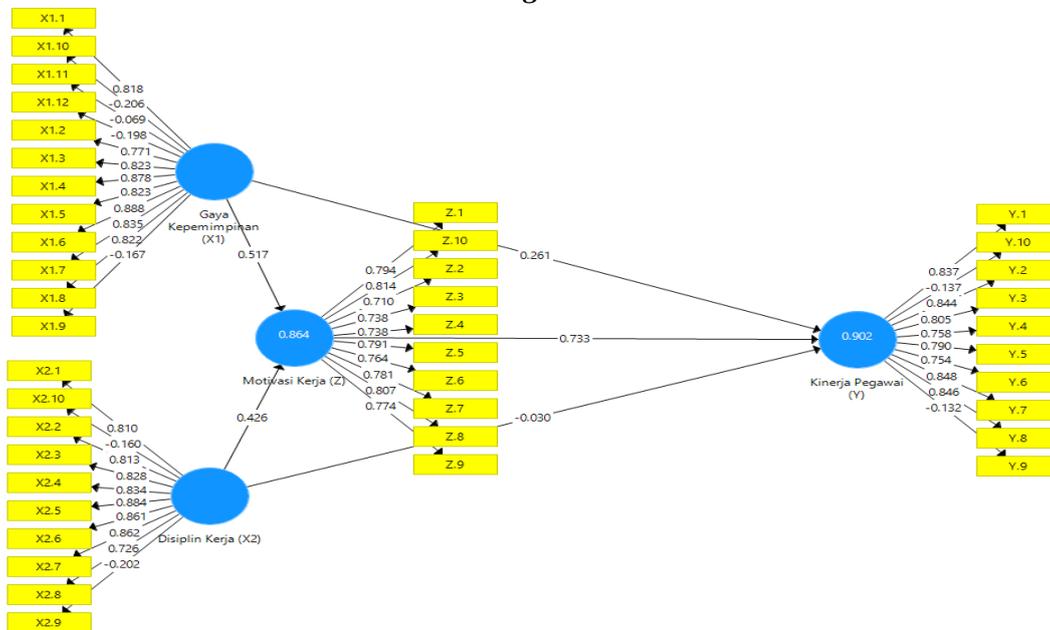
Pengujian hipotesis yaitu untuk mengetahui tingkat signifikan dari pengaruh valriabel independent secara keseluruhan terhadap valriabel dependen. Secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi atau parameter yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang di peroleh dari sampel penelitian statistik. Jadi maksudnya adalah taksiran keadaan populasi melalui data sampel.

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R2 melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruks endogen dari konstruk eksogen. Nilai R2 juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian terhadap model struktural dapat dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji goodness-fit model dan melihat signifikansi dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi statistik. Untuk pengujian signifikansi hipotesis penelitian, dilakukan melalui penilaian nilai koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengaln nilai t-tabel sebesar 1.96 pada kesalahan menolak data sebesar apha 5% (Saputro & Siagian, 2018) sebagai berikut :

1. Jika nilai T-statistik $>$ dari 1,96 maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai T-statistik $<$ dari 1,96 maka hipotesis ditolak.

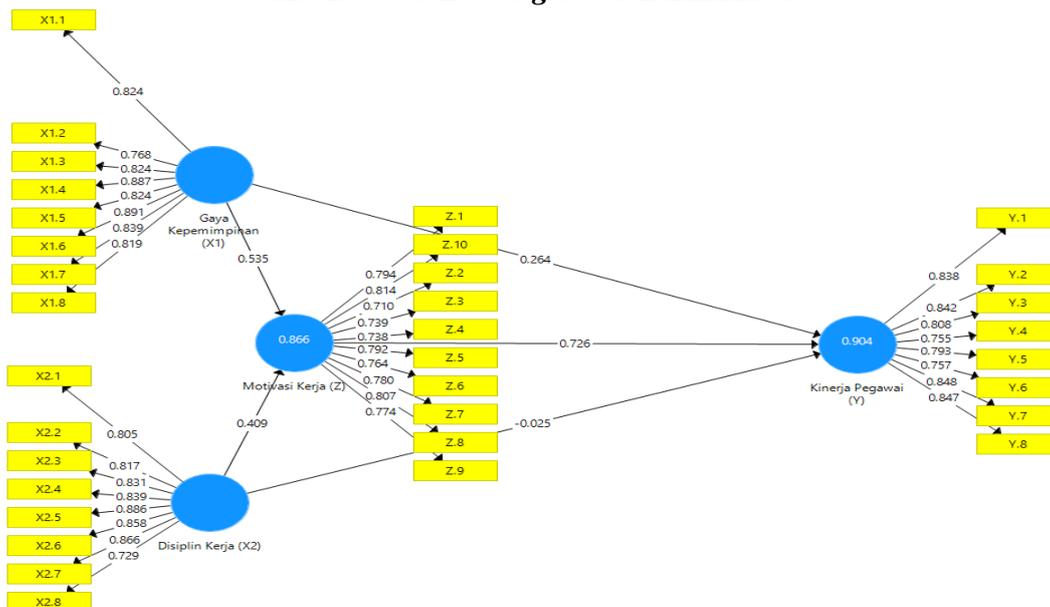
Pembahasan dan hasil
Pengujian Outer Model

Gambar 4.1
Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi



Pada gambar 4.1 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,50 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,50 dibuang. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1.9, X1.12, X2.9,X2.10,Y.9, Y.10).

Gambar 4.2
Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi



Penilaian Reliabilitas

Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X2)	0.935	0.936	0.946	0.689
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.938	0.938	0.948	0.697
Kinerja Pegawai (Y)	0.926	0.927	0.939	0.659
Motivasi Kerja (Z)	0.925	0.927	0.936	0.596

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted(AVE)di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Evaluasi Nilai R-Square

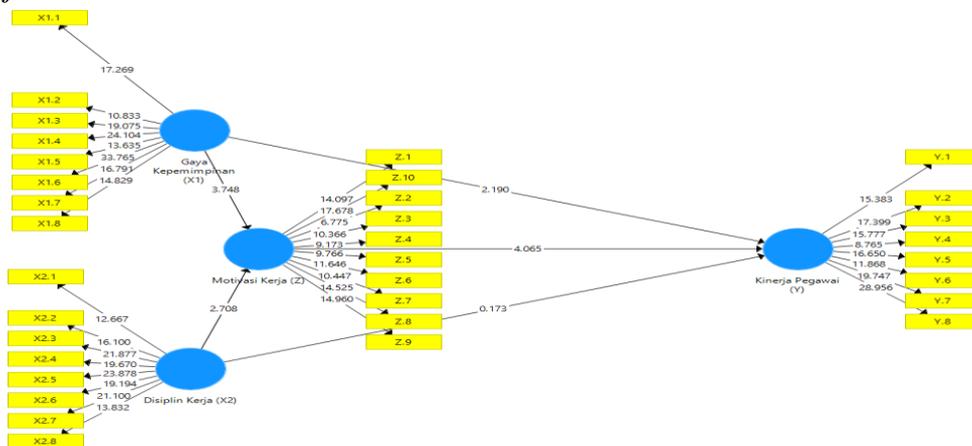
Evaluasi Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.904	0.900
Motivasi Kerja (Z)	0.866	0.863

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS 3.0, 2022

Pada table 4.4 terlihat nilai R² konstruk Motivasi Kerja sebesar 0,866 atau sebesar 86,6% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Sisanya sebesar 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R² untuk konstrak Kinerja Pegawai sebesar 0,904 atau sebesar 90,4% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 9,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Inner Model



Gambar 3.Inner Model

Sumber: Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model structural pada tabel 4.5

Tabel 4.5

Result For Inner Weight

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.025	-0.025	0.146	0.173	0.863
Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0.409	0.414	0.151	2.708	0.007
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.264	0.238	0.121	2.190	0.029
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0.535	0.538	0.143	3.748	0.000
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.726	0.749	0.178	4.065	0.000

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, 2023

Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.6

Result Path Analysis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.297	0.307	0.131	2.268	0.024
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.388	0.406	0.152	2.553	0.011

Sumber: Hasil Uji Inner Model *SmartPLS*, 2023

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja yaitu 0,535 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu 0,000 < 0,05 yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,748 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 3,748 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. HB Saanin. Hipotesis H1 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Maya Sari & Erlina, 2021), (Melisa & Siregar, 2021), (Maria, 2020) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja yaitu 0,409 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,007 kecil dari alpha 5% yaitu $0,007 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,708 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,708 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. HB Saanin. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Sarnubi & Hasyim, 2021), (Munardi, Djuhartono, & Sodik, 2021), (Irwan et al., 2022) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,264 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,029 kecil dari alpha 5% yaitu $0,029 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,190 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,190 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. HB Saanin. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Maya Sari & Erlina, 2021), (Maria, 2020), (Simanjuntak & Putra Arif, 2020) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu -0,025 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,863 besar dari alpha 5% yaitu $0,99 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,173 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $0,173 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. HB Saanin. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Sihaloho & Siregar, 2019), (Munardi, Djuhartono, & Sodik, 2021), (Irwan et al., 2022) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,726 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,065 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $4,065 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. HB Saanin Hipotesis H_5 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Winata & Sukma, 2018), (Melisa & Siregar, 2021), (Maduningtias et al., 2020) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja yaitu 0,388 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,007 kecil dari alpha 5% yaitu $0,007 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,553 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,553 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. HB Saanin, Hipotesis H_6 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi.

7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pegawai yaitu 0,297 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,044 kecil dari alpha 5% yaitu $0,044 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,268 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,268 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada pegawai Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. HB Saanin. Hipotesis H_7 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi.

Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. HB Saanin.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. HB Saanin.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. HB Saanin.
4. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. HB Saanin.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. HB Saanin.
6. Motivasi Kerja memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.
7. Motivasi Kerja memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai R^2 konstruk Motivasi Kerja sebesar 0,866 atau sebesar 86,6% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Sisanya sebesar 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R^2 untuk konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,904 atau sebesar 90,4% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 9,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini

Daftar Pustaka

- A Somava, A. (2021). Employee Job Satisfaction and Work Motivation in The Context of Public Sector Organization. *Journal of Enterprise and Business Intelligence*, 111–120. <https://doi.org/10.53759/5181/jebi202101012>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Erpurini, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Cv. Cihanjuang Inti Teknik Cimahi. *Jurnal Akuntansi*, 4(1), 1007. <https://doi.org/10.30736/jpensi.v4i1.223>
- GEDE, K. G., & Priartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 1107. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>
- Hamid, D. (2017). *No Title*. 22(1). <https://doi.org/10.5772/intechopen.82486>
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M, A. Z. P. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 19(2), 522–526. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.10997>
- Kurniawan. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang Mohd.Kurniawan DP 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1, 33–48. <https://doi.org/10.5772/intechopen.82486>
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah

- Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
<https://doi.org/10.14710/metana.v10i01.9779>
- Maduningtias, L., Mogi, A., Suherman, H., Apriansyah, M., & Roni, F. (2020). The Effect of Work Discipline on Employee Performance at PT. Subur Semesta in Jakarta. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1)(1), 332–339. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i1.3464>
- Maria. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 2126–2136. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28125>
- Maya Sari, A., & Erlina, R. (2021). The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variables. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 12(1), 372–382. <https://doi.org/10.36805/bi.v6i1.1983>
- Melisa, & Siregar, dian lestari. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Pada Cv. Mitra Mandiri Machinery Parts And Supplier. 4(2), 691–703. <https://doi.org/10.31219/osf.io/2yu7a>
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Nafi' Atqiya, M. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Pindad Malang. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Novianty. (2019). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap. STIKES Bhakti Husada Mulia. <https://doi.org/10.35790/ecl.7.2.2019.26548>
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Sarnubi, & Hasyim. (2021). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Job Satisfaction and its Impact on the Performance of Government Employees. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 4(10), 56–65. <https://doi.org/10.24233/sribios.1.1.2020.168>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://doi.org/10.31219/osf.io/b5gec>
- Simanjuntak, Putra Arif. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 2(17), 48–55. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2358>
- Siti, Nur Aisyah & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50. <https://doi.org/10.1109/citsm50537.2020.9268782>
- Sugiono, E., & Ardhiansyah, R. P. (2021). the Influence of Organizational Culture on Employee Performance: Job Satisfaction As an Intervening. *Business and Accounting Research (IJEBA) Peer Reviewed-International Journal*, 5(3),

- 1143–1151. <https://doi.org/10.46427/gold2022.9963>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4nq5e>
- Winata, E., Tinggi, S., & Sukma, I. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman*, 4(1), 1–17. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-047-2>
- V. J. Caiozzo, F. Haddad, S. Lee, M. Baker, W. P. and K. M. B., Burkhardt, H., Ph, R. O., Vogiatzis, G., Hernández, C., Priese, L., Harker, M., O’Leary, P., Geometry, R., Analysis, G., Amato, G., Ciampi, L., Falchi, F., Gennaro, C., Ricci, E., Rota, S., Snoek, C., Lanz, O., Goos, G., ... Einschub, M. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya - Langkat. *Society*, 2(1), 1–19. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v3i1.63>
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 413. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.127>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.31227/osf.io/nuj6q>
- Rahmadi Islam. (2018). <http://dx.doi.org/10.1186/s13662-017-1121-6><https://doi.org/10.1007/s41980-01801012%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.cnsns.2018.04.019%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.cam.2017.10.014%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.apm.2011.07.041%0Ahttp://arxiv.org/abs/1502.020>