

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. HALEYORA POWER AREA PAYAKUMBUH**

**Ilvan Efendi<sup>1</sup>, M.Afuan<sup>2</sup>, Nike Apriyanti<sup>3</sup>**  
Fakultas, Ekonomi dan bisnis,  
Universitas Putra Indonesia “YPTK”Padang

## **Info Artikel**

### **Sejarah artikel:**

Diterima: 21 Februari 2025  
Revisi: 25 agust 2025  
Diterima: 10 Sept 2025  
Publish: 3 Okt 2025

### **Kata kunci:**

Gaya Kepemimpinan  
Disiplin Kerja  
Kinerja Karyawan  
Motivasi Kerja

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 42 karyawan sebagai responden yaitu pada PT. Haleyora Power Area Payakumbuh. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil menunjukkan bahwa Terdapat Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Haleyora Power Area Payakumbuh, Terdapat Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Haleyora Power Area Payakumbuh, Terdapat Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Area Payakumbuh, Terdapat Disiplin Kerja berengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Area Payakumbuh, Terdapat Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Area Payakumbuh, Terdapat Gaya Kepemimpinan melalui Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Area Payakumbuh, Terdapat Disiplin Kerja melalui Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Haleyora Power Area Payakumbuh.

*Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).*



## **Penulis :**

Ilvan Efendi  
Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis  
Universitas Pendidikan Indonesia, bandung, indonesia  
Email: [ilvanefendi195@gmail.com](mailto:ilvanefendi195@gmail.com),

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan, dan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan strategi yang akurat. Menurut (Wijaya, Shahirah, and Yuliana 2022) mengemukakan defenisi manajemen sumber daya manusia (personalia) sebagai seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna, sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja.

PT Haleyora Powerindo adalah anak perusahaan dari PT PLN (Persero) yang bergerak dalam bidang jasa operasional dan pemeliharaan jaringan distribusi listrik di Indonesia. Didirikan pada tahun 2011, perusahaan ini fokus pada pemeliharaan dan penyediaan layanan pendukung

operasional bagi PT PLN, terutama di bidang distribusi dan transmisi listrik. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan layanan listrik yang andal, Haleyora Powerindo hadir sebagai mitra strategis yang membantu PLN dalam menjaga izin jaringan distribusi, memastikan kualitas pasokan listrik dapat terus tersalurkan ke seluruh wilayah operasional.

PT Haleyora Powerindo terus berkembang, baik dari segi cakupan wilayah layanan maupun jenis layanan yang ditawarkan. Dengan dukungan SDM profesional dan teknologi yang berkembang, perusahaan ini berupaya memberikan pelayanan optimal untuk mendukung distribusi listrik di berbagai wilayah. Salah satu peran penting Haleyora Powerindo adalah membantu PLN dalam mengurangi durasi gangguan listrik, yang secara langsung berkontribusi pada kepuasan pelanggan.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, karena semakin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan kinerja karyawan semakin meningkat.

Menurut **(Goni, et al., 2021)** kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan.

Menurut **(Mulyadi et al. 2019)** Gaya kepemimpinan adalah sebagai suatu model atau mempengaruhi sosial organisasi dimana pemimpin mengusahakan partisipasi dalam suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan berpengaruh kepada kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai.

Menurut **(Ichsan, 2020)** Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut **(Andayani 2020)**, Motivasi ialah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi ialah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang diinginkan.

## **METODE PENELITIAN**

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian yang bersifat deskriptif dan kuantitatif. Menurut **(Rahayu and Rushadiyahati 2021)** deskriptif bertujuan mendefinisikan atau mendeskripsikan suatu variabel yang diteliti, yaitu tentang Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di PT. Haleyora Power Area Payakumbuh.

Sedangkan menurut **(Hustia 2020)** metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya **(Rahayu and Rushadiyahati 2021)**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Haleyora Power Area Payakumbuh sebanyak 42 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel juga dapat diartikan bagian dari Populasi yang menjadi objek penelitian.

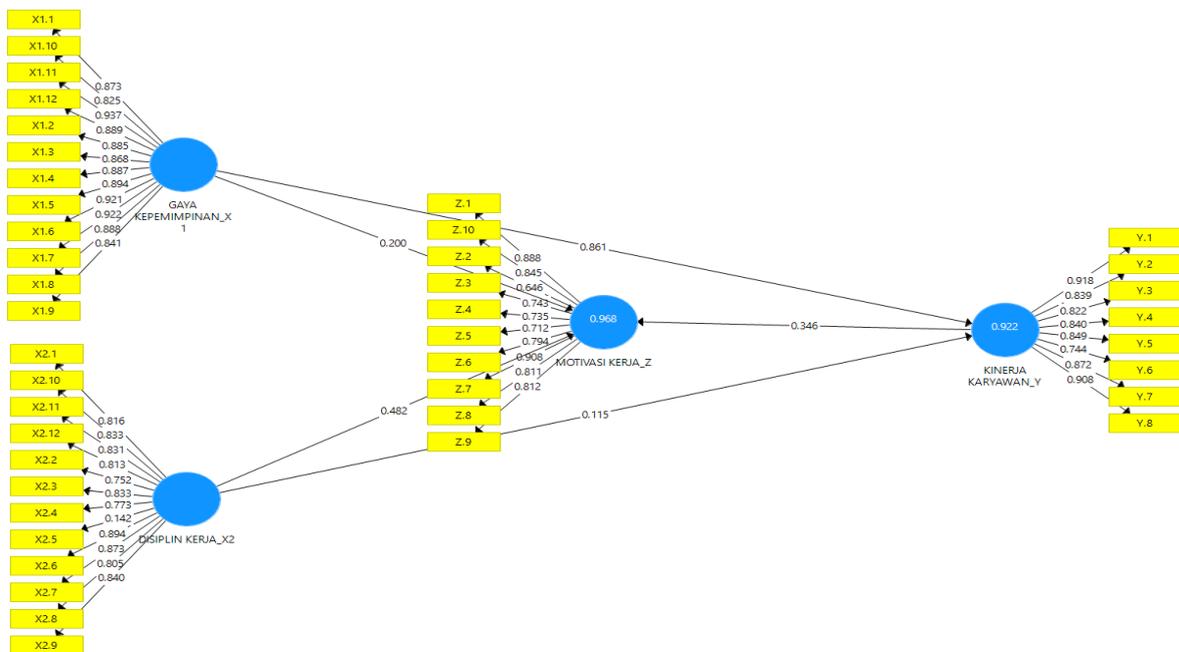
Metode penentuan sampel ini dilakukan dengan teknik sampling jenuh atau sampling sensus. Menurut **(Rahayu and Rushadiyahati 2021)** sampling sensus adalah tehnik penentuan sampel apabila semua anggota digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil dan penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Apabila subjeknya kurang dari 100 alangkah lebih baik semua populasi digunakan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling*(SEM) dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS) SmartPLS 3.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

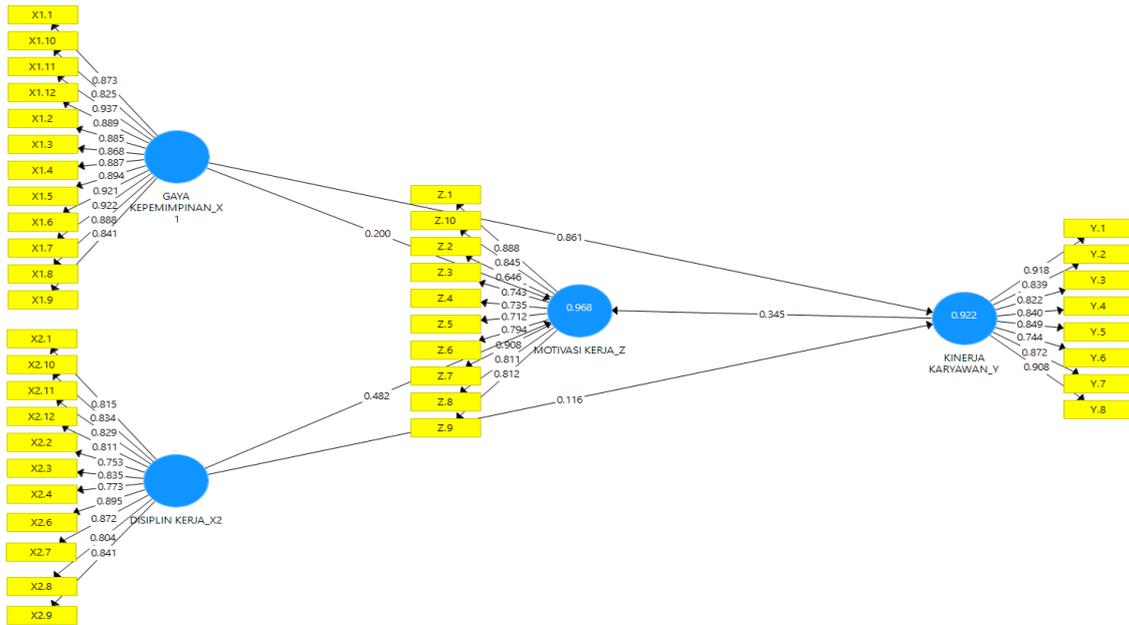
### Uji Validitas

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Menurut (Putra and Sinambela 2021) tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan. Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading factor masing-masing indikator terhadap konstraknya. Sementara untuk menguji reliabilitas konstruk digunakan *nilai cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel laten lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen (nilai pada diagonal) melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya, Konstruk dengan validitas yang baik dipersyaratkan nilai AVE harus diatas 0.50. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan dan uji reliabilitas.



**Gambar 1.1**  
**Hasil Pengujian *Outer Model* Sebelum Eliminasi**

Pada gambar 4.2 terdapat nilai Pernyataan dibawah 0,5 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,5 dieliminasi. Dimana nomor pernyataan yang di eliminasi (X2.5).



**Gambar 1.2**  
**Hasil Pengujian Outer Model Sesudah Eliminasi**  
**Penilaian Average Variance Extrated (AVE)**

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada tabel dibawah :

**Tabel 4.1**  
**Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,786
Disiplin Kerja (X2)	0,680
Kinerja Karyawan (Y)	0,723
Motivasi Kerja (Z)	0,629

Sumber : Olahan SmartPLS,2025

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* diatas 0,5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

**Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)**

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.14:

**Tabel 4.3**  
**Nilai Reliabilitas**

Konstruk ( Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,975	0,978	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,953	0,959	Reliabel

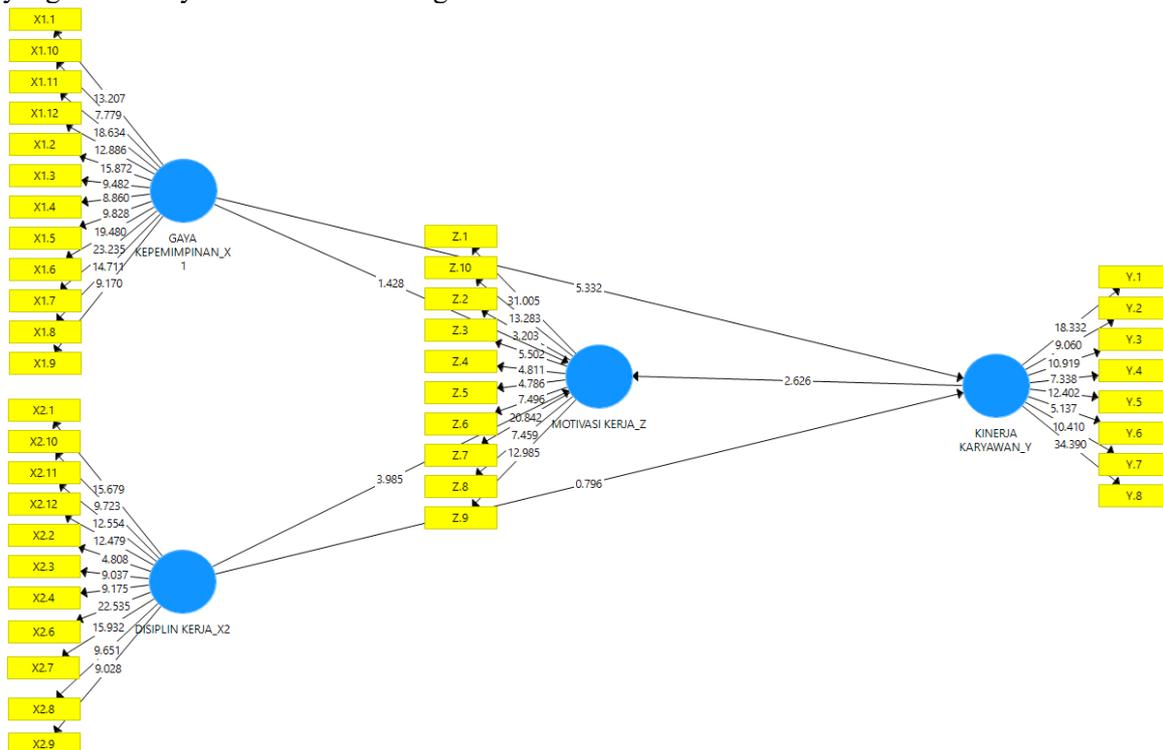
Kinerja Karyawan (Y)	0,945	0,954	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,933	0,944	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 4.3 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

### Pengujian Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 1.3  
Struktural Model Inner

### Hasil Uji Analisis Variat (R2 ) atau R Square

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau *model struktural* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (*R-Square*) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai R Square sebesar 0,75, 0,50 dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah.

#### Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Motivasi Kerja (Z)	0,968	0,918
Kinerja Karyawan (Y)	0,922	0,965

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Pada table 4.4 terlihat nilai *R-Square* konstruk Motivasi Kerja sebesar 0,968 atau sebesar 96,8% sedangkan *R Square Adjusted* sebesar 0,918 atau sebesar 91,8% yang menggambarkan

besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Sisanya sebesar 4,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,922 atau sebesar 92,2% sedangkan *R Square Adjusted* sebesar 0,965 atau sebesar 96,5% yang menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 7,8% 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 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 H0 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 4.16.

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Path Coefficient**

Indikator	Original Sampel	Rata- Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (SRDEV)	T- Statistik	P- Value	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1) – Motivasi Kerja (Z)	0.200	0.227	0.139	1.443	0.150	Ditolak
Disiplin Kerja (X2) – Motivasi Kerja (Z)	0.482	0.427	0.124	3.892	0.000	Diterima
Gaya Kepemimpinan (X1) - Kinerja Karyawan (Y)	0.861	0.806	0.168	5.118	0.000	Diterima
Disiplin Kerja (X2) - Kinerja Karyawan (Z)	0.116	0.162	0.153	0.759	0.448	Ditolak
Motivasi Kerja (Z) - Kinerja Karyawan (Y)	0.345	0.366	0.128	2.692	0.007	Diterima

Sumber: Hasil Uji Inner Model *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 4.15 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan pengaruh konstruk Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

### Analisis Jalur

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

**Tabel 4.3**  
**Result Path Analysis**

Indikator	Original Sampel	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (SRDEV)	T-Statistik	P-Value	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1) – Motivasi Kerja (Z) – Kinerja Karyawan (Y)	0.298	0.289	0.130	2.292	0.022	Diterima
Disiplin Kerja (X2) – Motivasi Kerja (Z) – Kinerja Karyawan (Y)	0.040	0.053	0.053	0.752	0.453	Ditolak

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025

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% atau 0.5).

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau  $2,292 > 1,96$ , nilai P-Value  $0,022 > 0,05$  dengan demikian maka hipotesis diterima atau H0 diterima dan H6 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau  $0,752 < 1,96$ , nilai P-Value  $0,453 > 0,05$  dengan demikian maka hipotesis tidak diterima atau H0 diterima dan H7 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Pembahasan

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai original sampel sebesar 0,200 dengan nilai t-statistik 1,443 lebih kecil dari 1,96 ( $1,443 < 1,96$ ) dan nilai P Value 0,150 lebih besar dari 0,5 ( $0,150 > 0,5$ ) maka dapat diperoleh H0 diterima dan **H1 ditolak**. Maka dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Haleyora Power Area payakumbuh.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (**Dwi Suci Agustin, 2020**), dengan hasil penelitian Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja.

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai original sampel sebesar 0,482 dengan nilai t-statistik 3,892 lebih besar dari 1,96 ( $3,892 > 1,96$ ) dan nilai P Value 0,000 lebih kecil dari 0,5 ( $0,000 > 0,5$ ) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan **H2 diterima**. Maka dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Haleyora Power Area payakumbuh.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (**Haryantini 2019**), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja.

### 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai original sampel sebesar 0,861 dengan nilai t-statistik 5,118 lebih besar dari 1,96 ( $5,118 > 1,96$ ) dan nilai P Value 0,000 lebih kecil dari 0,5 ( $0,000 > 0,5$ ) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan **H3 diterima**. Maka dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Area payakumbuh.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (**Noviana Putra, Sudiarta, and Sasrawan Mananda 2019**), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai original sampel sebesar 0,116 dengan nilai t-statistik 0,759 lebih kecil dari 19,6 ( $0,759 < 1,96$ ) dan nilai P Value 0,448 lebih besar dari 0,5 ( $0,448 > 0,5$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima dan **H4 ditolak**. Maka dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Halyora Power Area payakumbuh.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (**Hermawan 2017**), dengan hasil penelitian Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai original sampel sebesar 0,345 dengan nilai t-statistik 2,682 lebih besar dari 19,6 ( $2,682 > 1,96$ ) dan nilai P Value 0,007 lebih kecil dari 0,5 ( $0,007 < 0,5$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak dan **H5 diterima**. Maka dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Halyora Power Area payakumbuh.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (**Listyawati 2019**), hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

#### **6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepercayaan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.**

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai original sampel sebesar 0,298 dengan nilai t-statistik 2,292 lebih besar dari 19,6 ( $2,292 > 1,96$ ) dan nilai P Value 0,022 lebih kecil dari 0,5 ( $0,022 < 0,5$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak dan **H6 diterima**. Maka dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Halyora Power Area payakumbuh.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (**Priyanto and Hermawan 2018**), dengan hasil penelitian Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening.

#### **7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening.**

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai original sampel sebesar 0,040 dengan nilai t-statistik 0,752 lebih kecil dari 19,6 ( $0,752 < 1,96$ ) dan nilai P Value 0,453 lebih besar dari 0,5 ( $0,453 > 0,5$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima dan **H7 ditolak**. Maka dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Halyora Power Area payakumbuh.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (**Apriliani et al. 2020**), dengan hasil penelitian Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Halyora Power Area Payakumbuh, dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Halyora Power Area Payakumbuh.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Halyora Power Area Payakumbuh.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Halyora Power Area Payakumbuh.

4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Area Payakumbuh.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Area Payakumbuh.
6. Gaya Kepemimpinan melalui Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Area Payakumbuh.
7. Disiplin Kerja melalui berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Area Payakumbuh.

### Daftar Pustaka

- Adinda, Tifani Nur, Muhamad Azis Firdaus, and Syahrums Agung. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research* 1 (3): 134–43. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>.
- Andayani, Melia. 2020. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 5 (1): 797–804.
- Apriliyani, Dwi, Nikmah Baqiyyatus S, Rizka Febila, and Vicky F. Sanjaya. 2020. "Pengaruh Kepuasan Pelanggan, Brand Image, Dan Kepercayaan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Membercard." *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)* 1 (1): 19–28. <https://doi.org/10.37631/e-bisma.v0i0.214>.
- Darmawan, Didit, Rahayu Mardikaningsih, Samsul Arifin, Ella Anastasya Sinambela, and Arif Rachman Putra. 2021. "Studi Tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja, Dan Kondisi Kerja Terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru." *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan* 9 (2): 516–30. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v9i2.317>.
- Dr. Duryadi, M.Si'. 2021. *BUKU AJAR, METODE PENELITIAN ILMIAH. Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis Dan Analisis Menggunakan SmartPLS. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik. Vol. 7.*
- Erna Angreani Manuain. 2022. "Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen* 1 (4): 10–20. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.346>.
- Fahmi, Idham. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 3 (1): 52–64. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i1.678>.
- Fariska, Dita, Kusuma Chandra Kirana, and Didik Subiyanto. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen* 13 (1): 79–88. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i1.1200>.
- Fransiska, Yuliana. 2020. "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Utara Jurnal. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Vol 3, No 2. ISSN 2623-2634. 2020." *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan* 3 (September): 224–34.
- Goni, Harland Geovanno, Wilfried Manoppo, and Joula Rogahang. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna." *Productivity* 2 (4): 330–35. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>.
- Hafidzi, Muhammad Kamil, Agustian Zen, and Fiqih Adittyta Alamsyah. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)" 4 (6): 990–1003.
- Hasibuan, J S, and B Silvy. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja

- Karyawan.” *Prosiding Seminar Nasional USM*.  
<http://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696>.
- Hustia, Anggreany. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 10 (1): 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>.
- Ichsan, Reza Nurul, Eddi Surianta, and Lukman Nasution. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan.” *Jurnal Darma Agung* 28 (2): 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>.
- Irfan, Alya Azzura, and Mahargiono Mahargiono. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)* 2 (1): 70–88. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>.
- Iskandar, Fachru Zaky. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Semangat Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Helvetia.” *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital* 2 (1): 188–97. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.220>.
- Listyawati, Indri Hastuti. 2019. “Pengaruh Fasilitas Wisata, Citra Destinasi, Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Wisatawan.” *Jurnal Manajemen Administrasi* VI (2): 35–44.
- Mufarrohah, Kholilatul. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Disiplin Kerja , Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening” 1: 38–50.
- Mustopa, Rita, Mar’ah Khopipah Barjah, Niqa Afina Ahsaina, and Yumna Rais. 2021. “Pelatihan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Masa Pandemi Covid-19.” *Jurnal Sosial Teknologi* 1 (3): 166–74. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v1i3.21>.
- Nurdin. 2021. “Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT Denki Engineering.” *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 3 (2): 137–49. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>.
- Putra, Arif Rachman, and Ella Anastasya Sinambela. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen.” *Jurnal Simki Pedagogia* 4 (1): 58–67. <https://doi.org/10.29407/jsp.v4i1.17>.
- Ragita, Agnesia. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Dprd Kabupaten Batanghari.” *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan* 11 (03): 652–65. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17979>.
- Rahayu, Maulana Sidiq, and Rushadiyahati Rushadiyahati. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini.” *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 11 (2): 136–45. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>.
- Sahir, Syafrida Hafni. 2022. *BUKU METODELOGI PENELITIAN*.
- Semangat, Terhadap, Kerja Karyawan, D I Pt, Ari Hastini, and Fadli Mulyadi. 2019. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer Kebun Gemilang the Influence Analysis on Estate Manager ’ S Leadership Style Toward Employees ’ Work Enthusiasm in Pt . Niagamas Gemlilang” 4 (1): 13–20.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. 19th ed. Bandung: Alfabeta.
- Suryawan, Ian Nurpatria, and Andia Salsabilla. 2022. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8 (1): 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>.
- Wijaya, Irwanda Ardhi, Rosida Apriliana Shahirah, and Marghartha Evi Yuliana. 2022. “Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.” *Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 2 (3): 393–402. <https://doi.org/10.53866/jimi.v2i3.109>.