

Tugas Akhir

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Teknik  
Pada Departemen Teknik Industri Fakultas Teknik  
Universitas Hasanuddin



**Disusun oleh:**

**NURFADILLAH BAHARUDDIN**

**D071181013**

**DEPARTEMEN TEKNIK INDUSTRI**

**FAKULTAS TEKNIK**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**GOWA**

**NOVEMBER 2022**

Tugas Akhir

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Teknik  
Pada Departemen Teknik Industri Fakultas Teknik  
Universitas Hasanuddin



**Disusun oleh:**

**NURFADILLAH BAHARUDDIN**

**D071181013**

**DEPARTEMEN TEKNIK INDUSTRI**

**FAKULTAS TEKNIK**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**GOWA**

**NOVEMBER 2022**

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul Tugas Akhir:

### PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK

Disusun Oleh:

**NURFADILLAH BAHARUDDIN**

**D071181013**

Tugas akhir ini diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi guna memperoleh gelar Sarjana Teknik pada Departemen Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin.

Gowa, 25 November 2022

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Prof. Dr. Ir. Syamsul Bahri, M.Si., ASEAN., Eng  
NIP. 1611113 198703 1 003



Ir. Nurfaidah Tahir, ST., MT., IPM  
NIP. 19001010 202101 6 001

Mengetahui,

Ketua Departemen Teknik Industri Fakultas Teknik  
Universitas Hasanuddin



Ir. Kifayah Amar, ST., M.Sc., Ph.D., IPU  
NIP. 19740621 200604 2 001

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah.SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Salawat serta salam senantiasa tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad.SAW, Nabi yang menjadi tauladan saya dalam menuntut ilmu dan memanfaatkannya kelak. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Teknik pada Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- 1) Prof.Dr.Ir.Syamsul Bahri,M.Si.,ASEAN.,Eng & Ir. Nurfaidah, ST., MT, IPM selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
- 2) Dr.Ir.Syarifuddin M.Parenreng, ST.,MT.,IPU & Nilda, ST.,M.IT selaku dosen penguji yang telah memberikan saran masukan untuk perbaikan skripsi ini.
- 3) Pihak Bank BRI Kanca Sidrap, Kepala Cabang dan Ibu Alfiyah Tamrin selaku sekretaris yang turut membantu saya selama melakukan penelitian di Bank BRI.
- 4) Orang tua dan serta saudara-saudara saya telah memberikan bantuan dukungan materiel dan doa tanpa henti selama pengerjaan skripsi ini.
- 5) Sahabat dan teman-teman yang telah memberikan tawa dan semangat dukungan pada saya selama penyelesaian skripsi ini.
- 6) Diri sendiri yang sudah berjuang jatuh bangun menyelesaikan skripsi ini hingga sampailah pada tahap ini.

Akhir kata, saya berharap Allah.SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Gowa, 25 November 2022

Penulis



## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurfadillah Baharuddin

NIM : D071181013

Program Studi : Teknik Industri

Jenjang : S1

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Pegawai Bank

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini merupakan hasil pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan orang lain atas sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Hasanuddin atau perguruan tinggi lainnya.

Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Hasanuddin.

Demikian pernyataan ini saya buat.

Gowa, 25 November 2022

Yang membuat pernyataan



Handwritten signature of Nurfadillah Baharuddin.

Nurfadillah Baharuddin

## ABSTRAK

Bank merupakan sebuah perusahaan yang paling dibutuhkan masyarakat dalam pembangunan sosial. Bank harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh dan professional untuk menunjang tujuan organisasi tersebut. Untuk itu, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang meningkatkan kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan serta perannya sebagai variabel moderasi dari hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis SEM yaitu *Partial Least Square* (PLS). Populasi penelitian ini meliputi pegawai bank di Bank BRI Kanca Sidrap dengan jumlah sampel sebanyak 41 responden dengan menggunakan instrumen penelitian kuisioner yang kemudian dilakukan pengolahan data dengan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan serta perannya sebagai variabel moderasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan disiplin kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia (SDM), *Partial Least Square*

## **ABSTRACT**

*The bank is a company that is most needed by the people for social development. Banks must have strong and professional human resources to support the organization's goals. Therefore, management needs to pay attention to employees' performance's factors to improve their performance, such as work discipline, work motivation and leadership and the roles as a moderating variable of the relationship between work discipline and work motivation on employees' performance. This study uses SEM analysis namely Partial Least Square (PLS). The population of this study includes banks employees at Bank BRI Kanca Sidrap with the number of samples as many as 41 respondents using questionnaire as the research instruments and the data processed with SmartPLS 4.0. The research shows that work discipline and leadership and leadership roles as a moderating variable have no significant effect on employees' performance., while work motivation has a significant effect on employee's performance. This shows that employee performance is influenced by work motivation and work discipline and leadership have no effect on employee performance.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Motivation, Leadership, Employee Performance, Human Resources, Partial Least Square*



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Definisi Kinerja dalam Dunia Kerja .....	9
2.2 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Kinerja .....	10
2.3 <i>Partial Least Square (PLS)</i> .....	12
2.4 Posisi Penelitian .....	23
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>26</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	26
3.2 Jenis Data Penelitian .....	26

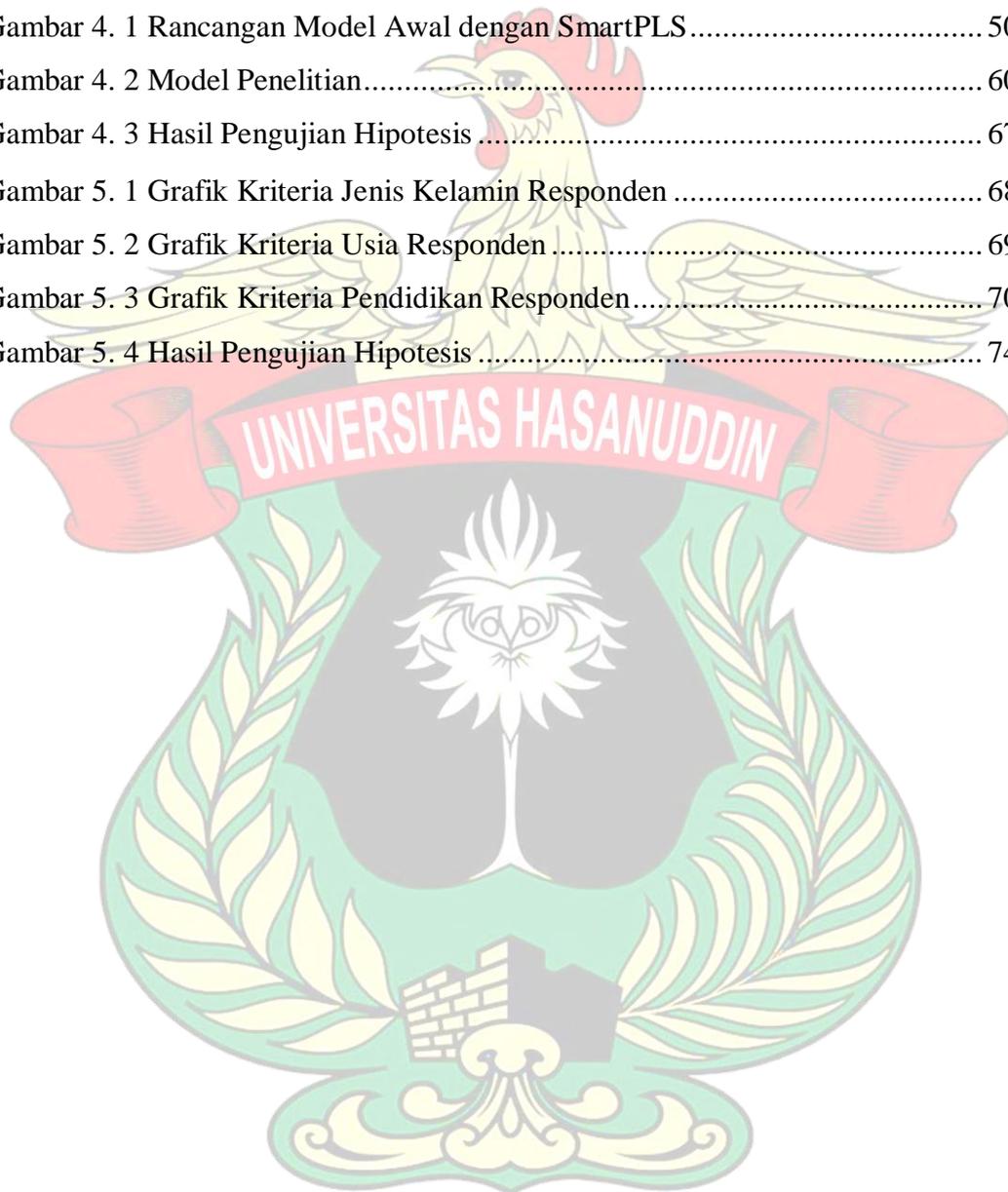
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.4	Metode Analisis Data .....	28
3.5	Kerangka Pikir.....	28
3.6	Diagram Alir Penelitian.....	29
3.7	Perancangan Model Konseptual.....	32
3.8	Hipotesis .....	33
3.9	Operasionalisasi Variabel .....	35
<b>BAB IV PENGUMPULAN DATA &amp; PENGOLAHAN DATA .....</b>		<b>43</b>
4.1	Deskripsi Sampel.....	43
4.2	Pengujian Alat Ukur.....	44
4.3	Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	50
4.4	Perbaikan Model.....	55
4.5	Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	60
<b>BAB V ANALISA &amp; PEMBAHASAN.....</b>		<b>68</b>
5.1	Deskripsi Sampel.....	68
5.2	Pengujian Alat Ukur .....	70
5.3	Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	72
5.4	Perbaikan Model.....	73
5.5	Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	73
<b>BAB VI PENUTUP.....</b>		<b>82</b>
6.1	Kesimpulan .....	82
6.2	Saran .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>84</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>86</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Perbedaan PLS-SEM dan CB-SEM .....	14
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu dan Posisi Penelitian .....	23
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja .....	36
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan .....	37
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja.....	39
Tabel 3. 4 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	41
Tabel 4. 1 Data Sampel Penelitian.....	43
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Alat Ukur pada SPSS.....	45
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Alat Ukur pada SPSS.....	46
Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas Alat Ukur dengan SPSS .....	47
Tabel 4. 5 Uji Validitas Data Penelitian dengan SPSS.....	48
Tabel 4. 6 Uji Reliabilitas Data Penelitian dengan SPSS .....	49
Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Internal Consistency Reliability .....	51
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Indicator Reliability .....	52
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Validitas Konvergen .....	53
Tabel 4. 10 Nilai Cross Loadings .....	54
Tabel 4. 11 Nilai Fornell-Lacker Criterion .....	55
Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Internal Consistency Reliability .....	56
Tabel 4. 13 Hasil Pengujian Indicator Reliability .....	57
Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Validitas Konvergen .....	57
Tabel 4. 15 Nilai Cross Loadings .....	58
Tabel 4. 16 Nilai Fornell-Lacker Criterion .....	59
Tabel 4. 17 Nilai VIF Indikator.....	61
Tabel 4. 18 Hasil <i>Variance Inflation Factory</i> (VIF) .....	62
Tabel 4. 19 Nilai R-Square.....	62
Tabel 4. 20 Nilai F-Square .....	63
Tabel 4. 21 Uji Signifikansi pada Indikator .....	64
Tabel 4. 22 Hasil Uji Hipotesis .....	64

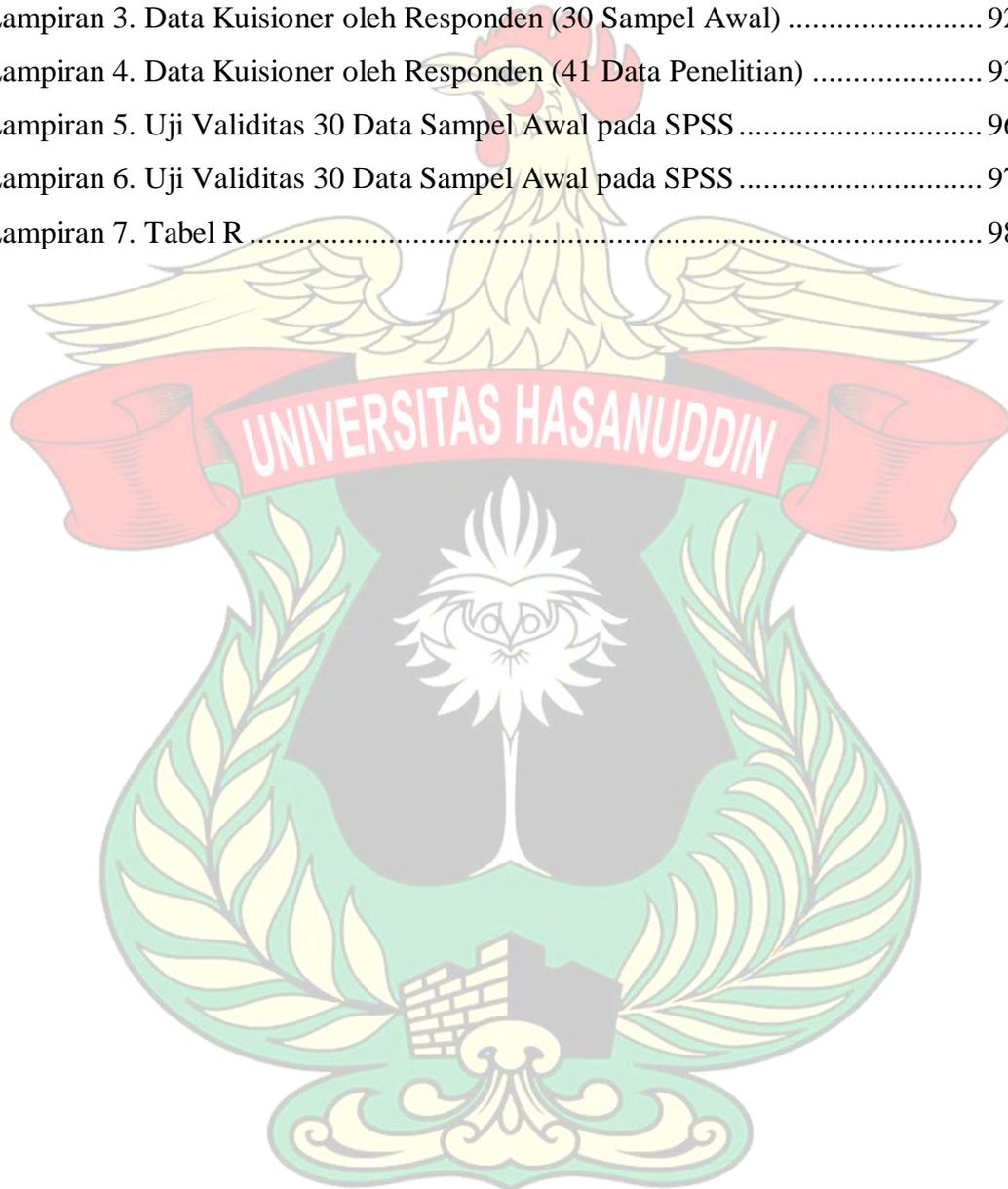
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Hubungan pada PLS .....	19
Gambar 3. 1 Kerangka Pikir.....	28
Gambar 3. 2 Flowchart Penelitian .....	29
Gambar 4. 1 Rancangan Model Awal dengan SmartPLS.....	50
Gambar 4. 2 Model Penelitian.....	60
Gambar 4. 3 Hasil Pengujian Hipotesis .....	67
Gambar 5. 1 Grafik Kriteria Jenis Kelamin Responden .....	68
Gambar 5. 2 Grafik Kriteria Usia Responden .....	69
Gambar 5. 3 Grafik Kriteria Pendidikan Responden.....	70
Gambar 5. 4 Hasil Pengujian Hipotesis .....	74



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian.....	86
Lampiran 2. Data Informasi Responden .....	91
Lampiran 3. Data Kuisisioner oleh Responden (30 Sampel Awal) .....	92
Lampiran 4. Data Kuisisioner oleh Responden (41 Data Penelitian) .....	93
Lampiran 5. Uji Validitas 30 Data Sampel Awal pada SPSS .....	96
Lampiran 6. Uji Validitas 30 Data Sampel Awal pada SPSS .....	97
Lampiran 7. Tabel R.....	98



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada sebuah perusahaan manajemen perlu memperhatikan dan melakukan kontrol pelaksanaan kerja agar berjalan sebagaimana tujuan organisasi tersebut. Organisasi harus mempunyai strategi yang mampu melakukan transformasi dan inovasi untuk menghadapinya, sehingga perusahaan yang telah dibangun tidak tergilas oleh zaman dan terhambat perkembangannya (Agistiawati, dkk., 2020). Untuk itu, memastikan pencapaian tujuan organisasi menjadi penting untuk diperhatikan.

Setiap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi memerlukan sumber daya yang akan mendukung jalannya fungsi kerja organisasi, salah satu sumber daya yang mendukung hal tersebut yaitu sumber daya manusia (Tampi, 2014). Menurut Simamora (2006), bahwa sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting yang membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan karena merupakan aset penting dalam perusahaan (Muis, dkk. 2021). Dalam mengembangkan perusahaan tentu ini menjadi hal yang harus diperhatikan, apalagi jika keberhasilan tersebut mampu menyokong perekonomian nasional. Adapun salah satu sektor yang mampu berkembang dengan pesat dan menunjang perekonomian nasional yaitu sektor perbankan (Fahrial, 2018).

Bank merupakan salah satu perusahaan yang berperan besar dalam pembangunan sosial yang paling dibutuhkan masyarakat (Fahrial, 2018). Bank harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang profesional dan tangguh sehingga bank dapat memanfaatkan sumber daya manusia-nya secara efektif dan efisien untuk menjalankan kegiatan usahanya dengan baik (Muis, dkk., 2021). Bank yang melayani nasabah harus memahami dan mengerti segala permintaan nasabah yang beragam agar dapat memberikan pelayanan terbaik. Adapun pelayanan yang diberikan yaitu melayani informasi dan komplain terhadap fasilitas produk yang ditawarkan (Akmalia, 2012) serta menghimpun dana masyarakat dalam bentuk kredit atau lainnya untuk meningkatkan taraf hidup rakyat (Fahrial, 2018). Oleh karena itu, bank dalam mengelola sumber daya manusia harus mampu menggerakkan karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi (Muis, dkk., 2021). Para karyawan dituntut memberikan kinerja yang maksimal agar perusahaan dapat berkembang ditengah persaingan bank-bank lainnya (Muis, dkk., 2021).

Pencapaian kinerja yang maksimal akan memberikan efek positif terhadap perusahaan atau organisasi. Menurut Sagala (2010), Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan dalam memberikan hasil yang baik sesuai dengan perannya didalam perusahaan. Sebuah perusahaan harus bisa menciptakan kinerja karyawan yang tinggi guna mempertahankan perusahaan tetap dalam performa terbaik (Muis, dkk., 2021). Kinerja merupakan prestasi dalam bekerja yang bukan hanya diukur dari seberapa baik tugas dilakukan namun sikap dan perilaku karyawan dalam

bekerja. Dalam hal ini, manajemen perlu melakukan penilaian pada kinerja karyawan, karena ketidakefektifan kinerja karyawan dapat berdampak buruk pada perusahaan (Nuryasin, dkk., 2016). Namun, sebelum melihat dari hasil yang diberikan, terlebih dahulu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. Menurut Kasmir (2016), bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kemampuan dan keahlian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja (Oktaviana, 2022). Diantara faktor-faktor kinerja karyawan yang perlu diperhatikan adalah disiplin kerja (Oktaviana, 2022).

Sikap disiplin kerja adalah salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Setiawan (2013), bahwa disiplin merupakan suatu ketaatan yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas, kewajiban dan perilaku yang seharusnya dilakukan oleh seseorang didalam suatu lingkungan (Oktaviana, 2022). Setiap perusahaan pasti memiliki aturan dan ketentuan untuk diikuti oleh para karyawan, ini agar tujuan organisasi tetap berjalan sebagaimana mestinya. Sikap tanggung jawab akan tugas dan kewajiban merupakan salah satu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kedisiplinan didalam perusahaan menjadi tanggung jawab seorang pemimpin sebagai pemegang kontrol bawahannya. Dalam penelitian oleh Ihsan, dkk. (2018) mengatakan bahwa peran pemimpin dalam organisasi dapat meningkatkan kedisiplinan kerja guna mencapai keberhasilan kerja sebagaimana tujuan organisasi.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu membawa bawahannya untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan memberikan prestasi terbaiknya kepada perusahaan. Dalam mengatur para karyawan pemimpin memiliki caranya sendiri, inilah yang dinamakan kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2005), bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya dan memengaruhi perilaku mereka agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan, sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pemimpin (Oktaviana, 2022). Kemampuan pemimpin dalam mengelola dan mengawasi pekerjaan dengan cermat dapat membantu karyawan bekerja secara efektif serta memotivasi bawahannya menjadi lebih baik lagi dalam bekerja. Seperti menurut Ilyas & Norawati (2022), bahwa kepemimpinan berperan penting dalam memotivasi karyawan. Motivasi inilah yang akan membuat mereka tergerak untuk bekerja dan memberikan hasil yang baik.

Menurut Nuryasin, dkk (2016), bahwa motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku seseorang untuk mempunyai kemauan dan kesediaan untuk bekerja. Adanya kemauan dan kesediaan dalam menjalankan pekerjaannya, para karyawan dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan dengan melayani mereka dengan baik. Menurut Muis (2021), bahwa pemberian motivasi dari pimpinan kepada karyawan maupun motivasi yang timbul dari diri karyawan itu sendiri untuk

bekerja sambil berprestasi akan mampu mencapai kinerja yang maksimal sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan studi literatur tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan analisa yang berfokus pada pengaruh dari disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank. Sehingga pada penelitian ini, peneliti akan melakukan pengujian pengaruh secara langsung dari disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja kemudian pengaruh kepemimpinan sebagai variabel moderasi yang dimana merupakan variabel yang memperkuat atau melemahkan hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ada beberapa metode yang digunakan dalam menguji hipotesis diantaranya regresi linier, *path analysis* dan *Structural Equation Model* (SEM). Regresi linier merupakan uji yang digunakan untuk mengestimasi perubahan nilai Y akibat X dan menguji pengaruh langsung terhadap variabel independen dan variabel dependen dan bentuk hubungan yang linier (Suyono, 2015). Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel untuk mengetahui bukan hanya pengaruh langsung tetapi juga pengaruh tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen (Sarwono, 2012). SEM adalah uji yang digunakan untuk menyelesaikan hubungan kausalitas secara menyeluruh yaitu model struktural (hubungan antar variabel laten) dan model pengukuran (hubungan antar variabel *manifest* dan variabel latennya) dalam hubungan yang lebih kompleks dikenal juga variabel *intervening* (*moderating* dan *mediating*) (Syahrir, dkk., 2020). Pada

penelitian ini pengujian yang digunakan adalah *Structural Equation Model* yaitu PLS-SEM karena penelitian ini akan menguji model kompleks, pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bank?
- b. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bank?
- c. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Bank?
- d. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bank dengan Kepemimpinan sebagai variabel moderasi?
- e. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bank dengan Kepemimpinan sebagai variabel moderasi?
- f. Bagaimana besar pengaruh kolaborasi dari Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bank?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- a. Menganalisa dan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bank.
- b. Menganalisa dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bank
- c. Menganalisa dan mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Bank.

- d. Menganalisa dan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bank dengan Kepemimpinan sebagai variabel moderasi.
- e. Menganalisa dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bank dengan Kepemimpinan sebagai variabel moderasi.
- f. Menganalisa dan mengetahui besar pengaruh kolaborasi dari Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bank.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

- a. Untuk Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan analisa dan saran-saran kepada perusahaan khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan dengan memperhatikan kedisiplinan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja.

- b. Untuk Penulis

Penelitian ini memberikan pengetahuan serta pengalaman kepada penulis dari ilmu yang didapatkan dibangku perkuliahan yaitu ilmu Statistik dan MSDM untuk diterapkan di lapangan.

## 1.5 Sistematika Penulisan

### BAB I PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Terdiri dari teori-teori dasar dan posisi penelitian.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Terdiri dari beberapa sub-bab yaitu tempat dan waktu penelitian, jenis data penelitian, metode analisis data dan diagram alir penelitian dan kerangka berpikir, perancangan model konseptual, hipotesis dan operasionalisasi variabel.

### BAB IV PENGUMPULAN DATA & PENGOLAHAN DATA

Terdiri dari beberapa sub-bab yaitu deskripsi sampel, pengujian alat ukur, evaluasi *outer model*, perbaikan model dan evaluasi *inner model*.

### BAB V ANALISA & PEMBAHASAN

Terdiri dari analisa dan pembahasan mengenai hasil pengumpulan data dan pengolahan data.

### BAB VI KESIMPULAN & SARAN

Terdiri dari dua sub-bab yaitu kesimpulan dan saran untuk perusahaan dan penelitian berikutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Definisi Kinerja dalam Dunia Kerja**

Menurut Armstrong & Taylor (2014), kinerja adalah perilaku bagaimana target berhasil dicapai. Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya, organisasi. Menurut Luthans (2005) kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Untuk dapat mengetahui kinerja karyawan pada suatu organisasi maka diperlukan beberapa aspek tertentu. Terdapat beberapa kriteria dalam mengukur kinerja, yakni: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya dan hubungan antar personal (Bernardin & Russel, 1993). Sedangkan Mathis & Jackson (2002), menyebutkan bahwa kinerja karyawan memiliki beberapa elemen, yaitu: kuantitas, kualitas, ketepatan, kehadiran, kemampuan kerjasama, dan kesetiaan (Novitasari, dkk., 2020).

Menurut Sagala (2010), menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2005), bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Lestari, 2018).

## 2.2 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Oktaviana (2022), bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu, sebagai berikut ini:

### 2.2.1 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2011), bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosotakan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Ananto, 2014).

Menurut Usman (2008), bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau mendorong karyawan untuk bertindak dan melakukan semua kegiatan sesuai norma dan peraturan yang telah ditetapkan (Hartati, dkk., 2020). Disiplin sebagai kekuatan yang berkembang dalam diri karyawan dan menyebabkan karyawan secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, dan nilai kerja yang tinggi dan perilaku. Adanya disiplin kerja dalam diri karyawan maka karyawan dapat melaksanakan semua kegiatan sesuai yang ditetorkan dengan kemauan dan kemauan untuk mematuhi, baik tertulis maupun tidak tertulis (Hartati, dkk., 2020).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu selalu hadir tepat waktu, selalu menggunakan jam kerja efektif dan efisien,

kemampuan karyawan, memiliki semangat kerja yang tinggi dan selalu keartif dan inovatif dalam bekerja (Hartati, dkk., 2020).

### 2.2.2 Kepemimpinan

Menurut George R. Terry bahwa kepemimpinan (*leadership*) merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2012) bahwa secara teoritis kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Purnomo, 2019).

Menurut Kartono (2005), bahwa fungsi kepemimpinan ialah memacu, menuntun dan membimbing, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengendalikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju.

Kepemimpinan sebagai penggerak dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang melakukan kerja sama guna bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai dampak yang cukup luas termasuk perilaku pegawai kepemimpinan yang mampu menggerakkan dan meningkatkan kinerja (Mahmud, 2019).

### 2.2.3 Motivasi Kerja

Menurut Robins (2003), bahwa motivasi kerja sebagai proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu. Motivasi kerja pada diri karyawan sangatlah diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan tersebut. Adanya kinerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan akan membantu mencapai tujuan dari perusahaan tersebut (Nuryasin, dkk., 2016).

Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong diri seseorang untuk membuat dirinya menciptakan semangat kerja agar dapat berkerja dengan inovatif dan kreatif dalam upaya untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Motivasi kerja yang dimiliki perusahaan merupakan faktor penentu keberhasilan dari tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Nuryasin, dkk., 2016).

### 2.3 *Partial Least Square (PLS)*

Menurut Hair, dkk (2014), bahwa salah satu metode analisis data adalah “analisis multivariat”. Analisis multivariat merupakan metode analisis statistik untuk menganalisis beberapa variabel secara bersamaan (Juliandi, 2018). Menurut Chin (1998) bahwa analisis multivariat dalam generasi kedua menggunakan permodelan struktural atau dikenal dengan *Structural Equation*

*Model* (SEM). Metode-metode ini memungkinkan peneliti untuk memasukkan variabel-variabel yang tidak dapat diamati (*unobservable*) namun hanya diukur secara tidak langsung oleh variabel-variabel indikator atau variabel laten (Juliandi, 2018).

Adapun SEM dalam analisis data bersifat konfirmatori teori (*confirmatory*) yakni dengan metode *Covariance-based Structural Equation Model* (CB-SEM) dengan mempersyaratkan berbagai asumsi seperti teori harus cukup mendukung, jumlah sampel yang besar dan data harus terdistribusi normal (Juliandi, 2018).

Metode analisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) menghindari masalah ketidakpastiaan dan mengembangkan perkiraan skor faktor yang lebih tepat karena algoritme menghitung skor variabel laten dengan kombinasi linier yang tepat dari variabel indikator yang diamati. Sehingga, PLS-SEM sangat berguna untuk analisis dengan skor faktor. PLS-SEM memudahkan peneliti untuk memprioritaskan kegiatan untuk perbaikan potensial dan render keputusan manajerial yang diperlukan dengan memanfaatkan skor variabel laten (Hair, dkk., 2011). Pendekatan PLS secara khusus berguna untuk memprediksi variabel dependen dengan melibatkan sejumlah besar variabel independen, kemudian bersifat *asymptotic distribution free* (ADF), artinya data yang dianalisis tidak memiliki pola tertentu. PLS merupakan metode statistik non-parametrik dengan pendekatan varians, maka PLS tidak memerlukan data berdistribusi normal dan sampel

berjumlah besar (Syahrir, dkk., 2020). Adapun berikut ini perbedaan dari PLS-SEM dan CB-SEM, yaitu (Hair, dkk., 2011):

**Tabel 2. 1 Perbedaan PLS-SEM dan CB-SEM**

	PLS-SEM	CB-SEM
Asumsi Normalitas Data	Tidak diperlukan	Diperlukan
Jumlah sampel	Boleh kecil	Harus besar ( $\geq 100$ )
Bentuk konstruk	Reflektif dan formatif	Formatif
Maksimum jumlah indikator	Maksimum 1000	Maksimum 100
<i>Software</i>	SmartPLS, Warp PLS, Tetrad, PLS-SEM	AMOS, Lisrell, EQS, M-Plus

SEM dengan PLS digunakan saat tujuan penelitian ialah memprediksi dan mengembangkan teori. Hal ini berlainan dengan SEM yang berbasis kovarian yang ditujukan untuk menguji teori yang ada dan konfirmasi. Disamping itu, PLS-SEM juga digunakan untuk memprediksi variabel laten endogenous atau mengidentifikasi variabel-variabel utama jika riset merupakan riset eksploratori atau perluasan suatu teori struktural yang ada. Adapun beberapa hal yang perlu diperhatikan didalam analisis data menggunakan PLS-SEM, yaitu (Juliandi, 2018):

### 2.3.1 Tahapan PLS-SEM

Ada dua tahapan yang perlu dilakukan dalam PLS-SEM, yaitu sebagai berikut (Hair, 2014):

#### a. Pengujian *Outer Model* (*Measurement Model*)

Pengujian *outer model* ini merupakan estimasi model yang memberikan ukuran empiris dari hubungan antara indikator dan konstruk (variabel), pengujian ini diharuskan sebelum lanjut pada uji struktural atau perhitungan *bootstrapping*. Dengan adanya

pengujian ini memungkinkan kita untuk membandingkan pengukuran secara teoritis dengan model yang sebenarnya dengan data sampel.

Adapun tahapan dalam pengujian model pengukuran yaitu:

- 1) Pengujian reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk melihat keandalan suatu alat ukur, keandalan alat ukur dapat dilihat dari nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Pada nilai *composite reliability* harus lebih tinggi dari 0.708, hal ini umumnya sama seperti *Cronbach's alpha*. Secara spesifik, nilai *composite reliability* dari 0.60 hingga 0.70 dapat diterima dalam penelitian eksplorasi, namun dalam penelitian lebih lanjut, nilai antara 0.70 hingga 0.90 sangat memuaskan (Nunally & Bernstein, 1994).
- 2) Pengujian validitas merupakan uji yang memastikan bahwa alat ukur yang digunakan valid. Ada dua uji validitas yaitu uji validitas konvergen (sejauh mana ukuran berkorelasi positif dengan langkah-langkah alternatif dari konstruk yang sama) untuk menetapkannya dilihat dari nilai *outer loadings* dengan nilai  $< 0.40$  perlu dihilangkan dan  $> 0.70$  diterima dan nilai AVE dengan nilai  $> 0.50$  dan validitas diskriminan (sejauh mana suatu konstruk berbeda dari konstruk lain dengan standar empiris), untuk menetapkannya dilihat dari *cross loadings* (*cross loadings* dari indikator dari konstruk harus lebih besar

dari *cross loadings* pada konstruk lainnya) dan *fornell-lacker criterion* (akar kuadrat AVE dari setiap konstruk harus lebih tinggi dari korelasi tertinggi dari konstruk lainnya).

b. Pengujian *Inner Model (Structural Model)*

Model struktural (*inner model*) merupakan uji yang dilakukan untuk memeriksa kemampuan prediksi model dan hubungan antar konstruk.

Adapun tahapan yang dilakukan dalam pengujian model struktural, sebagai berikut:

1) Penilaian model struktural untuk masalah kolinearitas

Untuk menilai kolinearitas, perlu dilakukan evaluasi seperti model pengukuran formatif yang dinilai dari nilai VIF diatas 0.50 pada konstruk prediktif.

2) Penilaian signifikansi dan relevansi dari hubungan model struktural

Penilaian ini disebut juga bootstrapping dimana hipotesis dibuktikan pengaruhnya dalam hal ini. Nilai dari *path coefficient* yang memperlihatkan arah hubungan variabel positif atau negatif, nilai *t-statistic* dengan nilai signifikan 5% dan *p-value* dengan nilai signifikansi  $< 0.05$  maka sebuah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

### 3) Penilaian level $R^2$ dan $F^2$

*R-square* atau koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang memperlihatkan seberapa besar variabel eksogen memengaruhi variabel endogen. *R-square* merupakan angka yang berkisar antara 0 sampai 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel independent secara bersama-sama mempengaruhi nilai variabel dependen. Berbeda dengan *r-square*, *f-square* melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen.

#### 2.3.2 Syarat dan Ketentuan PLS-SEM

Ada beberapa syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi untuk menggunakan PLS-SEM, diantaranya:

##### a. Skala pengukuran

Karena akar dari PLS SEM adalah regresi linier sebagaimana sudah kita ketahui bahwa dalam regresi linier skala pengukuran yang dipergunakan harus setidaknya-tidaknya berskala interval, maka data yang akan diolah dengan menggunakan PLS SEM sebaiknya merupakan data dengan skala pengukuran interval. Sekalipun demikian hal ini tidak menjadi keharusan dalam PLS SEM. PLS SEM memberi kelonggaran kepada pengguna untuk menggunakan skala pengukuran selain interval dimana hal ini tidak diijinkan dalam SEM yang berbasis kovarian yang selama ini kita kenal.

b. Data yang dianalisis dengan PLS-SEM

Data yang digunakan dalam PLS SEM tidak harus memenuhi persyaratan asumsi normalitas data dengan demikian PLS – SEM memberi kelonggaran pada data yang tidak berdistribusi normal. Hal ini berbeda dengan SEM yang berbasis kovarian yang selama ini dikenal banyak orang dimana normalitas data menjadi suatu keharusan dalam prosedur tersebut. Dengan demikian PLS SEM menjadi suatu prosedur alternatif selain SEM yang berbasis kovarian, karena dalam praktik/kenyataan kita sering menemukan bahwa data yang akan kita olah tidak berdistribusi normal. Sekalipun demikian data yang berdistribusi normal juga dapat dipergunakan dalam PLS-SEM sebagaimana kita menggunakan data tersebut dalam SEM yang berbasis kovarian.

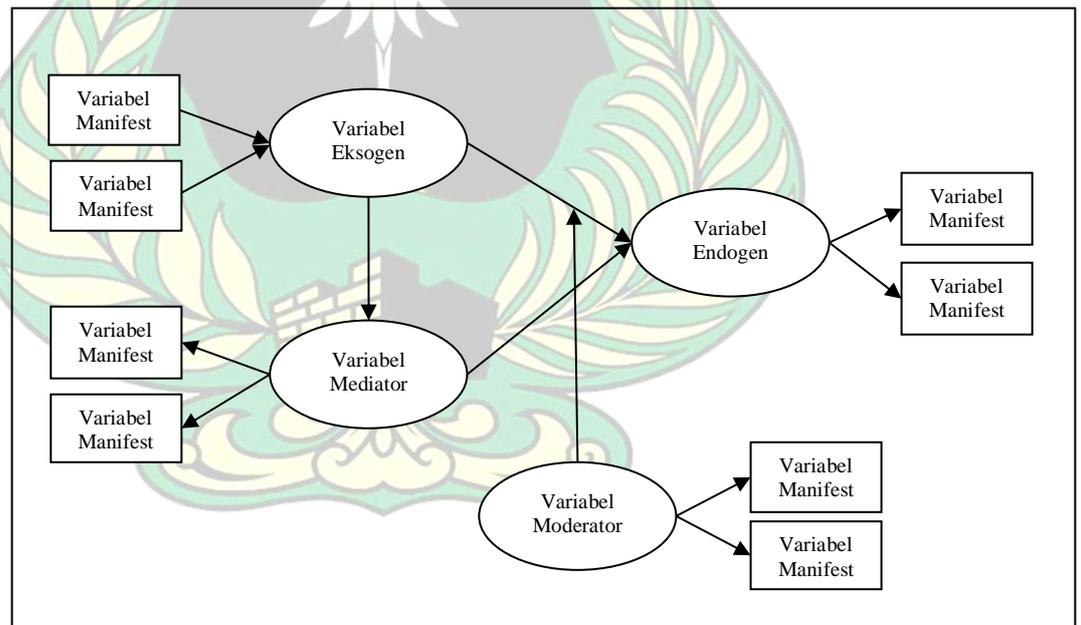
c. Jumlah data yang digunakan

Jika SEM yang berbasis kovarian mengharuskan ukuran sampel yang besar yang dapat mencakup ratusan bahkan ribuan observasi; maka PLS SEM cukup dengan menggunakan ukuran sampel yang kecil. Ukuran sampel kecil dengan persyaratan minimal adalah: 10 kali dari besarnya indikator formatif terbanyak yang digunakan untuk mengukur 1 variabel laten atau jumlah sampel 5-10 kali jumlah variabel penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Chin dan Newsted (1999) membuktikan hanya dengan menggunakan 20 data mereka dapat menggunakan PLS SEM dengan benar.

d. Variabel-variabel yang digunakan dalam PLS-SEM

- a) *Observed Variables*: variabel yang dapat diobservasi secara langsung / variabel manifest / indikator / referensi
- b) *Unobserved Variables*: variabel yang tidak dapat diobservasi secara langsung / fenomena abstrak / variabel laten / faktor / konstruk
- c) *Moderating Variables*: Menurut Paul (2008), variabel mediasi/mediator adalah variabel yang menentukan bagaimana efek/pengaruh dari variabel independen dan variabel dependen (hubungan tidak langsung).
- d) *Mediating Variables*: variabel yang memberikan pengaruh lemah/kuat antara variabel independen terhadap dependen.

2.3.3 Jenis-jenis hubungan didalam PLS-SEM



Gambar 2. 1 Model Hubungan pada PLS

Didalam PLS-SEM terdapat jenis hubungan yaitu hubungan langsung dan tidak langsung, hubungan langsung ditunjukkan pada variabel eksogen yang langsung mengarah pada variabel endogen. Sedangkan untuk hubungan tidak langsung ditunjukkan oleh variabel eksogen yang mengarah ke variabel mediator kemudian mengarah ke variabel endogen. Adapun pengaruh dari variabel moderator dimana variabel ini akan menguatkan/melemahkan hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Pada PLS-SEM selain melihat model struktural (*inner model*) antara variabel laten, juga ada model pengukuran (*outer model*) dimana hubungan ini antara variabel terukur (manifest) dan variabel latennya. Terdapat dua jenis pola hubungan yaitu reflektif dan formatif (Syahrir, dkk., 2020).

#### 2.3.4 Asumsi-asumsi dalam PLS-SEM

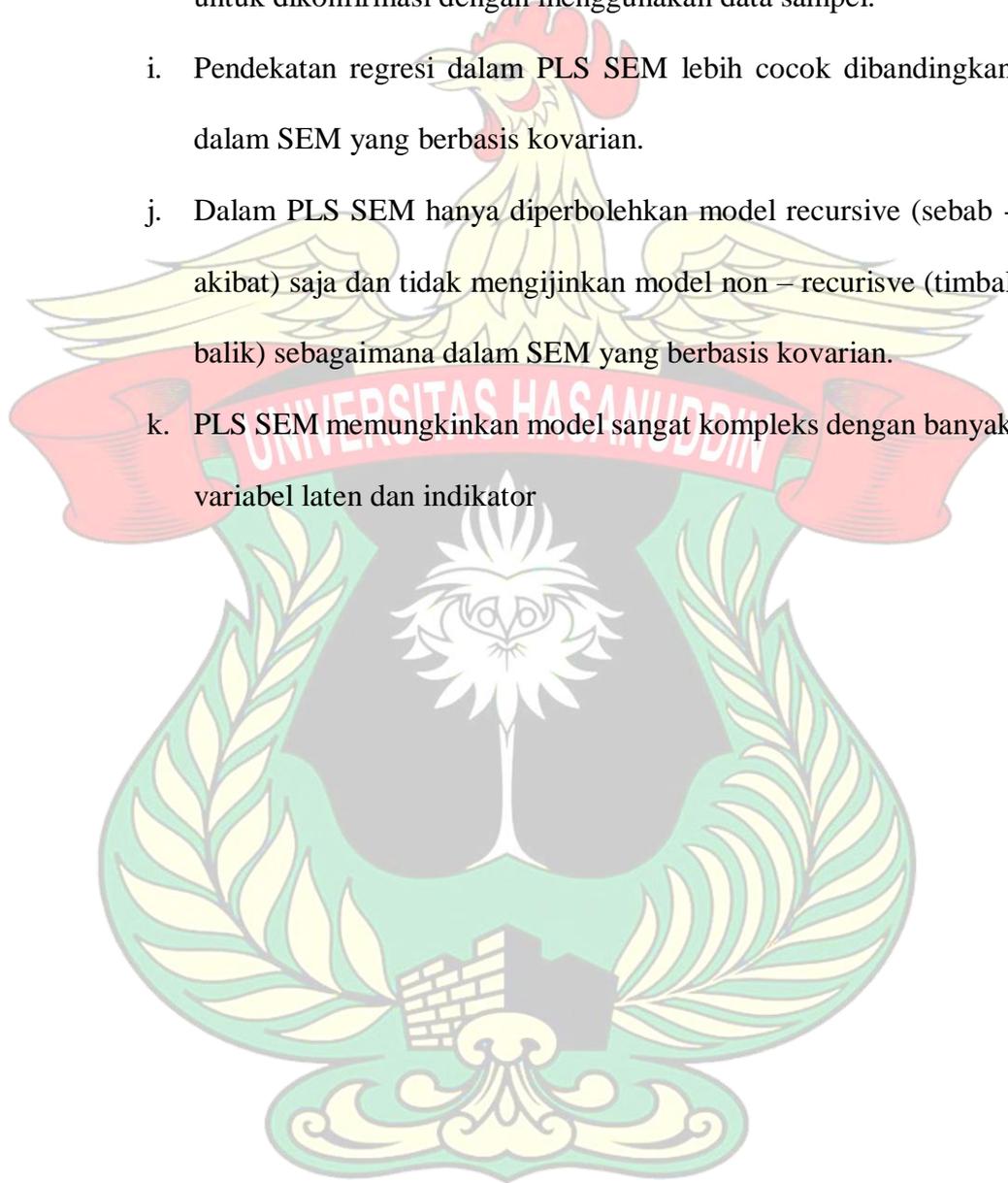
Beberapa asumsi dalam PLS SEM diantaranya:

- a. Asumsi utama dalam penggunaan PLS SEM ialah tidak mengharuskan mengikuti asumsi normalitas karena PLS SEM tidak memperlakukan data sebagaimana dalam SEM yang berbasis kovarian dimana dalam SEM tersebut data diharuskan berdistribusi normal. Kelonggaran ini memungkinkan kita menggunakan data yang tidak berdistribusi normal.
- b. Asumsi berikutnya ialah PLS SEM dapat menggunakan ukuran sampel yang kecil tidak seperti pada SEM yang berbasis kovarian

yang mengharuskan peneliti menggunakan ukuran sampel yang besar dikarenakan SEM merupakan suatu prosedur yang dikategorikan kedalam prosedur multivariat dimana hampir semua prosedur multivariat mengharuskan jumlah data yang besar, misalnya setidaknya 400. Sebaliknya PLS SEM tidak mengharuskan peneliti menggunakan jumlah data yang besar. Dengan demikian prosedur ini memberikan keuntungan bagi pengguna saat kesulitan mencari data dalam jumlah yang besar.

- c. Tidak mengharuskan randomisasi sampel dengan demikian sampel yang dipilih dengan pendekatan non-probabilitas, seperti '*accidental sampling*', '*purposive sampling*' dan sejenisnya dapat digunakan dalam PLS-SEM.
- d. Dapat digunakan dalam indikator formatif maupun reflektif dalam mengukur variabel laten. Hal ini berbeda dalam SEM berbasis kovarian yang menggunakan indikator formatif saja.
- e. PLS SEM mengizinkan adanya variabel laten dikotomi
- f. PLS SEM memberi kelonggaran terhadap keharusan adanya skala pengukuran interval. Dengan demikian peneliti dapat menggunakan skala pengukuran selain interval.
- g. Distribusi residual dalam PLS SEM tidak diharuskan seperti pada SEM yang berbasis kovarian dimana dalam SEM tersebut distribusi residual harus sekecil mungkin seperti pada regresi linier.

- h. PLS SEM cocok digunakan sebagai prosedur yang digunakan untuk mengembangkan teori pada tahap awal. Hal ini berbeda dengan SEM yang berbasis kovarian yang menggunakan teori untuk dikonfirmasi dengan menggunakan data sampel.
- i. Pendekatan regresi dalam PLS SEM lebih cocok dibandingkan dalam SEM yang berbasis kovarian.
- j. Dalam PLS SEM hanya diperbolehkan model recursive (sebab - akibat) saja dan tidak mengijinkan model non – recursive (timbang balik) sebagaimana dalam SEM yang berbasis kovarian.
- k. PLS SEM memungkinkan model sangat kompleks dengan banyak variabel laten dan indikator



## 2.4 Posisi Penelitian

Berikut ini adalah ringkasan dari penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

**Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu dan Posisi Penelitian**

Peneliti	Judul	Variabel				Teknik Pengolahan Data	Objek Penelitian	Hasil Penelitian	
		Independen	Mediator	Moderator	Kontrol				Dependen
Hendra Efhendy, Bambang Mantiker & Achmad Syamsudin 2020	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Jaya	Disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan				Kinerja karyawan	<i>Partial Least Square – Structural Equation Model</i>	Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Jaya	Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa Motivasi dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
Aries Susanty & Sigit Wahyu Baskoro 2012	Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan	Disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan				Kinerja karyawan	<i>Partial Least Square – Structural Equation Model</i>	Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang	Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Kepemimpinan berpengaruh

	(Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang)								signifikan terhadap Kinerja karyawan
M. Ihsan, Vivi Nila Sari & Rio Andhika Putra 2018	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada PT. P&P Lembah Karet	Disiplin kerja, motivasi kerja		Gaya kepemimpinan		Kinerja karyawan	<i>Partial Least Square – Structural Equation Model</i>	Karyawan pada PT. P&P Lembah Karet	Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja. Gaya Kepemimpinan mampu memoderasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja namun tidak memoderasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja.
Ilyas & Suarni Norawati 2022	<i>Analysis of Factors Affecting Leadership as Moderating Variabels at Pelita Indonesia</i>	Disiplin kerja, motivasi kerja		Kepemimpinan		Kinerja karyawan	<i>Partial Least Square – Structural Equation Model</i>	Karyawan di Pelita Indonesia Institute of Business and Tecnology in Pekanbaru	Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa Kepemimpinan mampu memoderasi hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja

	<i>Institute of Business and Technology in Pekanbaru</i>								terhadap Kinerja.
Diva Riza Fahlefi 2016	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang	Disiplin kerja, motivasi kerja		Gaya kepemimpinan	Kinerja karyawan	<i>Structural Equation Model</i>	Karyawan di Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang	Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen. Disiplin dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen yang di moderasi oleh gaya kepemimpinan.	