

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di RSUD Lubuk Basung

Suci Indah Sari^{1*}, Jhon Veri², Chintya Ones Charli³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putri Indonesia
"YPTK" Padang, Indonesia

E-mail: sucii.indahh16@gmail.com¹, jhon@upiyptk.ac.id², chintyaonescharli@upiyptk.ac.id³

*Korespondensi penulis: sucii.indahh16@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine and analyze the Influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable at Lubuk Basung Regional Hospital. This study uses the Structural Equation Modeling (SEM) model with the SmartPLS 3.0 analysis tool. The population and sample of this study were all office management employees of Lubuk Basung Regional Hospital, totaling 62 people. The results of the study found that there was a positive and significant influence of leadership on job satisfaction at Lubuk Basung Regional Hospital. Work discipline had a positive and significant effect on job satisfaction at Lubuk Basung Regional Hospital. Leadership had a negative and insignificant effect on employee performance at Lubuk Basung Regional Hospital. Work discipline had a positive and significant effect on employee performance at Lubuk Basung Regional Hospital. Job satisfaction had a positive and insignificant effect on employee performance at Lubuk Basung Regional Hospital. Leadership had a positive and insignificant effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at Lubuk Basung Regional Hospital. Work discipline had a positive and insignificant effect on employee performance through job satisfaction at Lubuk Basung Regional Hospital.*

Keywords: *Employee Performance, Job Satisfaction, Leadership, Work Discipline.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di RSUD Lubuk Basung. Penelitian ini menggunakan model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai manajemen kantor RSUD Lubuk Basung yang berjumlah 62 orang. Hasil penelitian yang ditemukan yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di RSUD Lubuk Basung. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di RSUD Lubuk Basung. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Lubuk Basung. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Lubuk Basung. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Lubuk Basung. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di RSUD Lubuk Basung. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di RSUD Lubuk Basung.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting dalam keberlangsungan suatu lembaga atau perusahaan, karna tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, maka suatu lembaga atau perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain sudah terpenuhi. Untuk itu diperlukan sebuah cara khusus dalam memberdayakan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh yang dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Munandar et al., 2022).

Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi maupun perusahaan sangat relevan. Yang dimana organisasi maupun perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi dan menjadi lebih responsif terhadap tuntutan masyarakat. Hal ini tentunya manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi maupun perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan (Adiwinata et al., 2024).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi bisnis. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) meliputi permasalahan mengenai pengembangan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia (SDM) baik dalam hubungan kerja dalam organisasi maupun perusahaan (N. Susanti, 2022).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Basung merupakan salah satu rumah sakit milik pemerintah daerah Kabupaten Agam yang diresmikan pada tanggal 13 Maret 1986. sebagai rumah sakit tipe D, RSUD Lubuk Basung menyediakan berbagai fasilitas serta pelayanan kesehatan dengan pelaksanaan teknis yang berada di bawah Dinas Kesehatan Kabupaten Agam. Rumah sakit umum daerah (RSUD) Lubuk Basung ini dipimpin oleh seorang direktur yang bertanggung jawab kepada kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Agam dan secara operasional kepada Bupati selaku Kepala Daerah. Dalam menjalankan fungsinya, kinerja pegawai di RSUD Lubuk Basung menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Optimalisasi kinerja pegawai berperan penting dalam memastikan efektivitas operasional rumah sakit serta pencapaian standar pelayanan kesehatan yang maksimal.

Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki peran penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan karena tingkat kinerja yang tinggi dapat menurunkan angka absensi atau kemalasan dalam bekerja. Hal ini tidak terlepas dari peran pemimpin dalam membimbing, memotivasi serta mengarahkan pegawainya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Ketika para pegawai menunjukkan kinerja yang optimal, tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efisien. Selain itu, kinerja yang tinggi memberikan manfaat bagi organisasi maupun perusahaan, termasuk dalam meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Pegawai dengan kinerja yang baik juga cenderung merasa lebih puas dalam bekerja.

Berdasarkan uraian dan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat topik penelitian dengan diberi judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja di RSUD Lubuk Basung”.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi maupun perusahaan yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi organisasi ataupun perusahaan. Menjadi hasil kerja selama periode waktu tertentu untuk menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada pegawai untuk mencapai tujuan suatu perusahaan (Zebua & Purba, 2022).

Menurut (Sazly & Permana, 2020) terdapat 5 indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

- 1) Efektif, indikator ini menilai sejauh mana hasil yang telah dicapai sesuai dengan tujuan maupun sasaran yang ditetapkan oleh organisasi ataupun perusahaan.
- 2) Efisien, indikator ini mengukur seberapa baik proses dalam menghasilkan hasil yang diimpikan dengan meminimalkan pemanfaatan pengeluaran, menentukan kalau sumber daya digunakan secara maksimal buat mecapai output yang maksimal.
- 3) Kualitas, indikator ini menilai sejauh mana kualitas produk maupun layanan yang dihasilkan sesuai kebutuhan serta ekspektasi yang dimiliki oleh konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, indikator ini menilai sejauh mana pekerjaan atau tugas bisa dituntaskan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan.
- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur sejauh mana organisasi sanggup menggapai tujuan serta menciptakan output yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efisien.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja ialah kondisi emosional yang dialami oleh karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa puas, mereka akan merasakan kenyamanan dan motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas, mereka cenderung kehilangan semangat dan bermalasan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat menghambat tercapainya suatu tujuan perusahaan (Manda, 2020).

Menurut (Dori, 2021) memaparkan beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri. Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama dalam menciptakan kepuasan kerja.
- b. Gaji. Upah dan gaji dikenal menjadi sangat signifikan namun kompleks secara kognitif dalam kepuasan kerja.
- c. Promosi. Promosi sebagai salah satu faktor pendorong kepuasan kerja, bentuk dan jenis penghargaan dari promosi tersebut akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.
- d. Pengawasan merupakan pengawasan yang berpusat pada karyawan dan memberikan mereka kesempatan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan sehingga hal ini juga dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- e. Rekan kerja. Rekan kerja yang kooperatif dan tim yang solid adalah sumber dukungan, kenyamanan, dan kepuasan kerja yang penting bagi setiap karyawan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin,” yang artinya membimbing, mengarahkan, atau memberikan tutunan menuju jalan yang benar. Selain itu, kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai tindakan yang mengkoordinasikan dan mengawasi suatu pekerjaan atau aktivitas. Secara lebih luas, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai seni dalam mempengaruhi dan mengarahkan individu melalui kehadiran, kepercayaan, penghormatan, serta kerja sama yang penuh semangat guna mencapai tujuan bersama. (Putranto et al., 2020).

Indikator – indikator kepemimpinan menurut (Ritonga et al., 2023) menjelaskan 5 indikator sebagai berikut :

- 1) Kemampuan analitis, yaitu mampu menganalisis situasi dengan cermat dan mengambil keputusan yang tepat.
- 2) Keterampilan berkomunikasi, yaitu Mampu menyampaikan informasi dan perintah dengan jelas, serta memberikan umpan balik yang efektif.
- 3) Keberanian, yaitu berani dalam mengambil risiko dan bertanggung jawab atas keputusan yang telah diambil.
- 4) Kemampuan mendengar, yaitu Bersedia mendengarkan pendapat dan masukan dari bawahan.
- 5) Ketegasan, yaitu Mampu bertindak tegas dan adil dalam menghadapi berbagai situasi.

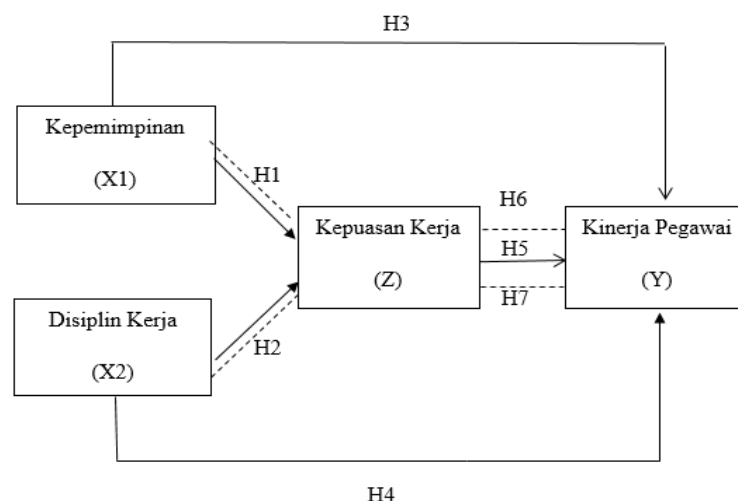
Disiplin kerja

Disiplin kerja berperan sebagai sarana komunikasi antar pegawai buat meningkatkan pemahaman terhadap ketentuan serta norma yang terdapat dalam organisasi. Tidak hanya itu, disiplin kerja dapat diartikan selaku bentuk kesediaan pribadi buat mematuhi dan menaati segala peraturan yang sudah ditetapkan, termasuk menerima konsekuensi bila terjadi pelanggaran (Yuliani et al., 2023).

Menurut (Suryadi & Karyono, 2022) mengungkapkan kalau disiplin kerja mempunyai sebagian indikator adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran. Indikator berguna untuk mengukur disiplin karyawan. Karyawan dengan disiplin rendah cenderung datang terlambat ataupun pulang lebih awal.
- 2) Ketaatan terhadap peraturan kerja. Karyawan yang disiplin hendak mengikuti peraturan serta tata cara kerja yang diresmikan perusahaan.
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja. Karyawan yang patuh ats peraturan kerja tidak akan mengabaikan metode kerja dan secara konsisten mematuhi aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.
- 4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi. Karyawan bekerja dengan hati- hati, cermat, serta efektif.
- 5) Bekerja Etis. Karyawan menjunjung tinggi etika dalam berinteraksi dengan rekan kerja serta klien, dan menjauhi sikap tidak pantas.

Berdasarkan penjelasan dan uraian diatas maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu seluruh pegawai manajemen kantor di RSUD Lubuk Basung yang berjumlah 62 orang. Oleh karena itu, semua pegawai manajemen kantor di RSUD Lubuk Basung tersebut menjadi responden dalam penelitian ini, dengan data kuesioner yang telah diisi sebagai sampel penelitian kuantitatif.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Studi Kepustakaan

Kajian kepustakaan dalam penelitian ini mencakup kajian teori serta referensi lain yang berhubungan dengan nilai, budaya, dan norma dalam konteks sosial yang diteliti. Studi ini memiliki peran penting dalam penelitian karena tidak dapat dipisahkan dari berbagai literatur ilmiah. Sumber kajian kepustakaan diperoleh dari data yang relevan dengan permasalahan penelitian, seperti buku, jurnal, dan artikel (Sulistiyowati, 2022).

2) Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk mengumpulkan fakta dan informasi dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian (Sulistiyowati, 2022)

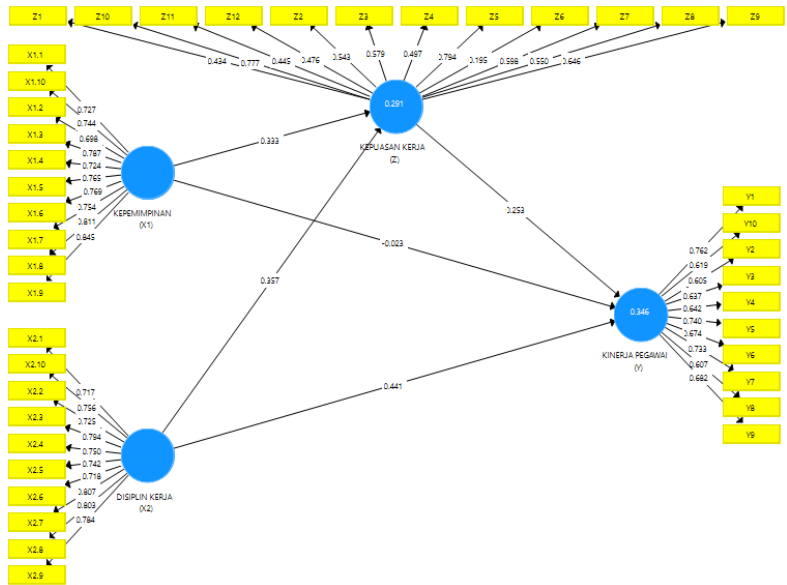
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square (PLS)*, yang melibatkan dua tahap analisis dalam model penelitian, yaitu *outer model* dan *inner model*. Tahapan-tahapan tersebut adalah sebagai berikut:

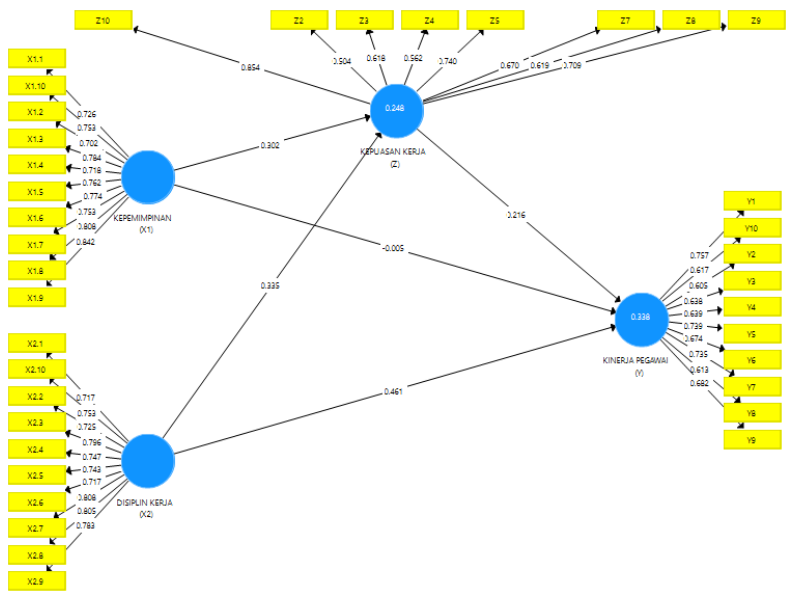
Penilaian *outer model*

Penilaian *outer model* bertujuan untuk mengevaluasi validitas item pernyataan dengan mengukur korelasi antara skor item/indikator dengan skor konstruk. Pengujian ini dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket dari seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria penilaian *outer model*, yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Dalam pengembangan, korelasi antara 0,5 hingga 0,6 masih dianggap memadai. Batasan nilai *convergent validity* dalam penelitian ini adalah di atas 0,5.

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Outer Model Sebelum Eliminasi



Gambar 3. Outer Model Setelah Eliminasi

Dalam pengembangan korelasi 0.50 sampai 0,60 dianggap masih memadai dan masih dapat diterima. Pada gambar 3 diatas indikator Z1,Z6,Z11,Z12 dieliminasi karna memiliki nilai *convergent validity* kecil dari 0,50.

Penilaian Reliabilitas

Setelah data dinyatakan valid, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat keandalan masing-masing konstruk. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai

composite reliability dan *cronbach alpha*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0,70 dan nilai *cronbach's Alpha* > 0,60.

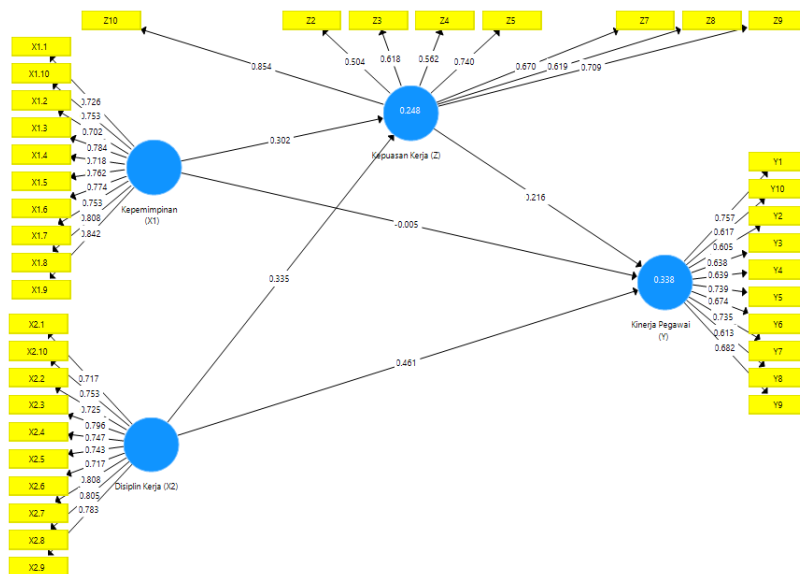
Tabel 1. Nilai Construct Reliability dan Validity

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kepemimpinan	0,921	0,933	Reliabel
Disiplin Kerja	0,919	0,932	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,866	0,891	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,818	0,863	Reliabel

Berdasarkan pada tabel 1 diatas, nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 dan *composite reliability* diatas 0,70 hal ini menu jukkan bahwa data memiliki tingkat keandalan yang baik atau *reliabel*.

Penilaian Inner Model

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk menganalisis hubungan antar konstruk sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Evaluasi model struktural dilakukan dengan memperhatikan nilai *R-Square* pada konstruk *endogen*, yang menunjukkan besarnya pengaruh dari konstruk *eksogen*. Model struktural diuji menggunakan *SmartPLS* :



Gambar 4. Inner model

R-Square

R-Square digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel *endogen* dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian, nilai *r-square* di atas 0,67 untuk variabel laten endogen dalam model struktural menunjukkan bahwa pengaruh variabel *eksogen* (yang mempengaruhi)

terhadap variabel *endogen* (yang mempengaruhi) tergolong baik. Jika hasilnya berada di kisaran 0,33 hingga 0,67, maka dianggap sedang, dan jika hasilnya antara 0,19 hingga 0,33, maka dianggap lemah.. Berikut ini adalah nilai *r-square* menggunakan *SmartPLS* 3.0.

Tabel 2. Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,248	0,222
Kepuasan Kerja (Z)	0,338	0,304

(Sumber : Hasil Uji *SmartPLS*)

Berdasarkan tabel 2 diatas, diketahui bahwa nilai *r-square* variabel kinerja pegawai merupakan 0, 248 ataupun sebesar 24, 8%. Perolehan nilai tersebut menampilkan kalau besarnya pengaruh yang diterima oleh variabel kinerja pegawai dari variabel kepemimpinan, disiplin kerja serta kepuasan kerja, hingga dikategorikan jenis lemah serta buat sisanya sebesar 75, 2% itu dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada riset ini. Sedangkan itu nilai *r-square* buat variabel kepuasan kerja merupakan 0, 338 ataupun sebesar 33, 8% menampilkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan serta disiplin kerja serta Kepuasan kerja, hingga dikategorikan lemah serta buat sisanya 66, 2% itu dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam riset ini.

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 pengolahan data *output SmartPLS* yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian inner model.

Tabel 3. Nilai Path Coefficients

Hubungan Langsung	Original sample (O)	Sample Mean(M)	Standart Daviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Kepemimpinan(X1) => Kepuasan Kerja(Z)	0,302	0,336	0,148	2,040	0,042
Disiplin Kerja(X2) => Kepuasan Kerja(Z)	0,335	0,341	0,102	3,270	0,001
Kepemimpinan(X1) => Kinerja Pegawai(Y)	-0,005	-0,013	0,117	0,041	0,967
Disiplin Kerja(X2) => Kinerja Pegawai(Y)	0,461	0,469	0,111	4,169	0,000
Kepuasan Kerja(Z) => Kinerja Pegawai(Y)	0,216	0,230	0,124	1,751	0,081

(Sumber : Hasil Uji SmartPLS)

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan *original sample* 0,302 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai *t-statistic* atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada *alpha* 5%. Dimana nilai koefisien *original sample* 0,302 artinya terdapat nilai positif antara hubungan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Kemudian, nilai *t-statistic* > t-tabel 1,96, *p-value* < alpha 5%. Terlihat bahwa nilai *t-statistic* 2,040 > 1,96, nilai *p-value* 0,042 < 0,05. Oleh karena itu H0 ditolak dan **H1 diterima** dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada pegawai di RSUD Lubuk Basung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliani et al., 2023) hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan *original sample* 0,335 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui apakah

hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai *t-statistic* atau *t*-hitung dengan *t*-tabel 1,96 pada *alpha* 5%. Dimana nilai koefisien *original sample* 0,335 artinya terdapat nilai positif antara hubungan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Kemudian, nilai *t-statistic* > *t*-tabel 1,96, *p value* < *alpha* 5%. Terlihat bahwa nilai *t-statistic* 3,270 > 1,96, nilai *p-value* 0,001 < 0,05. Oleh karena itu H_0 ditolak dan **H2 diterima** dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya berperan sebagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja secara langsung, tetapi juga menjadi elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Dahlia, 2023) pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja pegawai.

3) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan *original sample* -0,005 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai *t-statistic* atau *t*-hitung dengan *t*-tabel 1,96 pada *alpha* 5%. Dimana nilai koefisien *original sample* -0,005 artinya terdapat nilai negatif antara hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, nilai *t-statistic* > *t*-tabel 1,96, *p value* < *alpha* 5%. Terlihat bahwa nilai *t-statistic* 0,041 < 1,96, nilai *p-value* 0,967 > 0,05. Oleh karena itu H_0 diterima dan **H3 ditolak** dengan kata lain terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor kepemimpinan dalam konteks penelitian ini tidak secara langsung meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ginting et al., 2021) Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa dalam lingkungan yang diteliti, kepemimpinan bukanlah faktor utama yang menentukan kinerja pegawai.

4) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan *original sample* 0,461 yang merupakan besarnya pengaruh yang

diberikan konstruk disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai *t-statistic* atau *t*-hitung dengan *t*-tabel 1,96 pada *alpha* 5%. Dimana nilai koefisien *original sample* 0,461 artinya terdapat nilai positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian, nilai *t-statistic* > *t*-tabel 1,96, *p value* < *alpha* 5%. Terlihat bahwa nilai *t-statistic* 4,169 > 1,96, nilai *p-value* 0,000 < 0,05. Oleh karena itu H_0 ditolak dan **H4 diterima** dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplinnya maka akan semakin maksimal kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Trihudyatmanto, 2020) pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan *original sample* 0,216 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai *t-statistic* atau *t*-hitung dengan *t*-tabel 1,96 pada *alpha* 5%. Dimana nilai koefisien *original sample* 0,216 artinya terdapat nilai positif antara hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian, nilai *t-statistic* > *t*-tabel 1,96, *p value* < *alpha* 5%. Terlihat bahwa nilai *t-statistic* 1,751 < 1,96, nilai *p-value* 0,081 > 0,05. Oleh karena itu H_0 diterima dan **H5 ditolak** dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa seseorang yang telah mengalami kepuasan kerja belum tentu akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (F. Susanti & Aesah, 2022) bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis Jalur

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

Tabel 4. Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original sample (O)	Sample Mean(M)	Standart Daviation	T Statistics	P Values
Kepemimpinan(X1)-> Kinerja Pegawai(Y)-> Kepuasan Kerja(Z)	0,065	0,074	0,053	1,235	0,217
Disiplin Kerja(X2)-> Kinerja Pegawai(Y)-> Kepuasan Kerja(Z)	0,072	0,081	0,054	1,350	0,178

(Sumber : Hasil Uji Inner Model *SmartPLS*)

1) Pengaruh Kepemimpina terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dengan *original sample* 0,065 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai *t-statistic* atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada *alpha* 5%. Dimana nilai koefisien *original sample* 0,065 artinya terdapat nilai positif antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kemudian, nilai *t-statistic* > t-tabel 1,96, *p value* < alpha 5%. Terlihat bahwa nilai *t-statistic* 1,235 < 1,96, nilai *p-value* 0,217 > 0,05. Oleh karena itu H0 diterima dan **H6 ditolak** dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja. Hal ini menyatakan bahwa apabila ada peningkatan ataupun penurunan pada kepemimpinan maka tidak akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handoko et al., 2021) bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dengan *original sample* 0,072 yang merupakan

besarnya pengaruh yang diberikan konstruk disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai *t-statistic* atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada *alpha* 5%. Dimana nilai koefisien *original sample* 0,072 artinya terdapat nilai positif antara hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kemudian, nilai *t-statistic* > t-tabel 1,96, *p value* < alpha 5%. Terlihat bahwa nilai *t-statistic* 1,350 < 1,96, nilai *p-value* 0,178 > 0,05. Oleh karena itu H0 diterima dan **H7 ditolak** dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menyatakan bahwa apabila ada peningkatan ataupun penurunan pada disiplin kerja maka tidak akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (F. Susanti & Aesah, 2022) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di RSUD Lubuk Basung dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di RSUD Lubuk Basung.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di RSUD Lubuk Basung.
- 3) Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Lubuk Basung.
- 4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Lubuk Basung.
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Lubuk Basung.
- 6) Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di RSUD Lubuk Basung.
- 7) Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di RSUD Lubuk Basung.

DAFTAR REFERENSI

- Adiwinata, D. W., Hidayat, R., & Sinaga, U. M. (2024). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi Dian. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 1294–1301. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113–122.
- Dori, C. M. (2021). Determinasi prestasi kerja dan kepuasan kerja: Etos kerja dan disiplin kerja (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Determinasi Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*, 2(4), 2686–5246. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Ginting, M., Pelawi, P., & Joe, S. (2021). Analisis peranan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara langsung dan melalui motivasi dan kepuasan kerja. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 11(2), 65–74. <https://doi.org/10.55601/jwem.v11i2.767>
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Munandar, D. S., Syah, M., & Erihadiana, M. (2022). Manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan Islam (studi kasus di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ciamis Jawa Barat). *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 162–171. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.394>
- Putranto, I., Eliyani, C., Syamruddin, S., Yulianti, R. M., & Widodo, S. (2020). Pelatihan manajemen dan kepemimpinan Karang Taruna Kelurahan Pamulang Timur Kecamatan Pamulang Tangerang Selatan. *Indonesian Journal of Society Engagement*, 1(1), 23–38. <https://doi.org/10.33753/ijse.v1i1.2>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesy.v6i1.925>
- Ritonga, I. S., Prayoga, Y., & Abd, H. (2023). Pengaruh kepemimpinan, penghargaan terhadap disiplin kerja dengan komitmen organisasi sebagai mediasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labu. *Jurnal Mirai Management*, 8(3), 327–337. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/6156>
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Perspektif*, 18(2), 209–217. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/khatulistiwa/issue/archive/index.php/perspektif/article/view/8789>

- Sulistiyowati, F. (2022). Pengaruh orientasi kewirausahaan dan kapabilitas dinamik melalui inovasi sebagai variabel mediasi terhadap kinerja UMKM (Studi Kasus Pada Sektor Makanan di UMKM Kelurahan Kranji). 34–43.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104.
- Susanti, N. (2022). Implementasi hakikat manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Menata*, 5(2), 25–34. <http://jurnal.staiyaptip.ac.id/index.php/menata/article/view/104/103>
- Yuliani, T., Ariani, M., Yusuf, T., Hadiyatno, D., Arywibowo, I., & Ajeng Hardianto, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Kaltim. *Jurnal GeoEkonomi*, 14(2), 187–197. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v14i2.305>
- Zebua, S. A. T., & Purba, H. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. *Jurnal Prointegrita*, 6(2), 147–158.