

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada PT. BPR BKK Kendal (Perseroda))**

**Dina Ulayya Aziizah**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Selamat Sri, Kendal, Indonesia

Email: [dinaulayya07@gmail.com](mailto:dinaulayya07@gmail.com)

---

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT BPR BKK Kendal (Perseroda)). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang didapat dari kuesioner yang disebar. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah 92 responden. Data dalam penelitian ini diolah dengan bantuan software Smart Partial Least Square (SEM-PLS). Metode penelitian yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner. Penelitian ini bertujuan ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan T-statistik 5.697 gaya kepemimpinan dan T-Statistik 13.118 disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dengan T-statistik 6.975 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, T-statistik 5.697 gaya kepemimpinan dan T-statistik 11.090 disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Adapun T-statistik 1.477 gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil T-statistik 1.624 disiplin kerja melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan betapa pentingnya kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja yang tinggi terhadap peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian di masa depan didorong untuk menguji pengaruh variabel moderasi seperti kepribadian dan iklim organisasi.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan.

---

## **1. PENDAHULUAN**

Selama periode globalisasi ini, salah satu bentuk organisasi yang paling menonjol adalah sumber daya manusia. Kapasitas sumber daya manusia organisasi, yang juga dikenal sebagai personalia, untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efisien dan untuk menentukan sejauh mana perusahaan dapat mencapai tujuannya. Karena para pekerja adalah orang-orang yang benar-benar mewujudkan sesuatu dalam bisnis dan bertanggung jawab untuk menggerakkan proses, maka mereka memainkan peran strategis yang penting dalam organisasi. Tanpa orang-orang dengan perpaduan yang tepat antara kemampuan manajemen, etos kerja, tidak ada bisnis yang dapat berhasil. Kapasitas sebuah organisasi untuk

memanfaatkan sumber daya manusianya untuk menghasilkan individu-individu berkualitas yang dapat menjalankan misinya secara efektif maupun indikator kinerja utama untuk semua jenis bisnis, baik itu perusahaan swasta, Lembaga sektor public atau badan usaha milik negara (Sucipto et al., 2021)

Keberhasilan perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya. (R. Sapu et al., 2023) menemukan bahwa ketika karyawan berkinerja baik, mereka cenderung lebih loyal kepada perusahaan dan lebih terdorong untuk bekerja, yang pada gilirannya menghasilkan produksi yang lebih tinggi. Secara umum, kepemimpinan adalah kemampuan dan keinginan untuk meyakinkan, memotivasi, mengajak, membimbing, memobilisasi, dan mengarahkan orang atau kelompok lain untuk menerima pengaruhnya dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dianda et al., (2024) meneliti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Farida & Fauzi, (2020) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh atas peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik juga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan (Oktaviana, 2022), hal ini menambah semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Kehidupan berorganisasi diperlukan membutuhkan sikap disiplin kerja dari para pegawai. Dengan meningkatnya rasa disiplin kerja dari pegawai atau karyawan maka tugas-tugas yang dikerjakan pegawai itu sendiri akan terselesaikan dengan baik (Gito Septa Putra & Jhon Fernos, 2023). Motivasi Kerja merupakan faktor penting yang menjadi penghubung antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sebuah perusahaan juga perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi memiliki hubungan erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seorang manusia (Oktaviana, 2022).

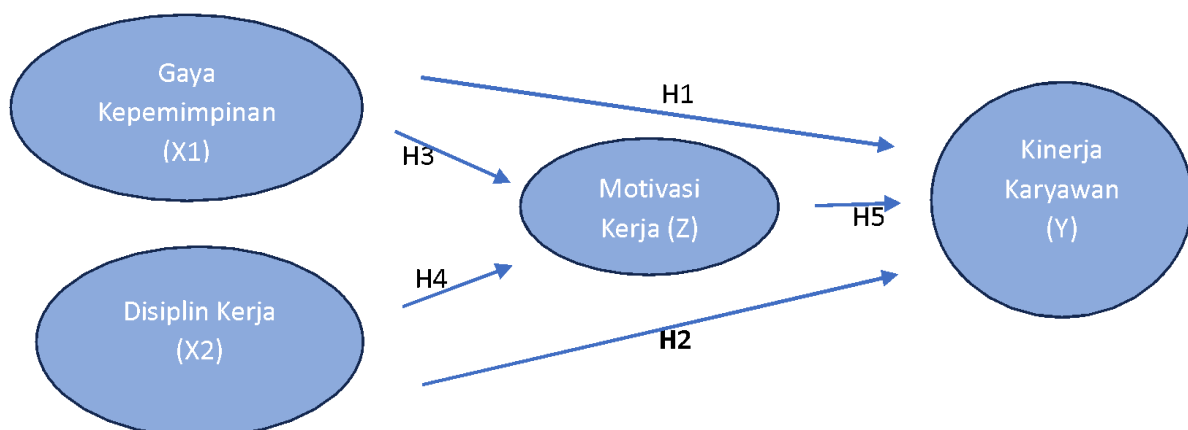
Salah satu fenomena gaya kepemimpinan di PT BPR BKK Kendal (Perseroda) adalah, pemimpin kurang memberikan perhatian atau arahan kepada karyawan sehingga karyawan merasa kebingungan dalam bekerja. Selain itu, pemimpin kurang tegas dalam hal pencapaian target kerja, yang membuat karyawan merasa tidak terbebani dengan target perusahaan. Banyak faktor yang dapat menyebabkan hal ini, termasuk, namun tidak terbatas pada, kurangnya pengakuan dari atasan dalam bentuk insentif atau hadiah. Karyawan mungkin kurang termotivasi untuk berkinerja baik, yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan mereka akan terlambat menyelesaikan pekerjaan mereka. Meskipun disiplin tinggi, kinerja karyawan mungkin tidak mencapai target yang diharapkan. Berdasarkan Survei terdapat fenomena yang terjadi di PT. BPR BKK Kendal (Perseroda) dalam penelitian ini karyawan mengalami penurunan kinerja yang pada akhirnya menyebabkan mereka menunda-nunda penyelesaian tugas. Menurunnya kinerja ini dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti manajemen tidak memberikan insentif atau penghargaan, atasan kurang memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi dan karyawan yang memiliki kehadiran yang tinggi. Disiplin yang terlalu tinggi dapat menciptakan suasana kerja yang kaku dan kurang fleksibel, ini dapat menghambat kerja tim dan mengurangi jumlah kepuasan kerja karyawan. Pekerjaan yang baik oleh karyawan meningkatkan produktivitas perusahaan dan profitabilitas. Maka berdasarkan Uraian diatas peneliti tertarik untuk mengajukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT BPR BKK Kendal (Perseroda)).

Penelitian yang dilakukan oleh Farida & Fauzi, (2020) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh atas peningkatan kinerja karyawan. Disiplin di tempat kerja

secara signifikan berdampak pada produktivitas kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh Sadat et al., (2020) Hasil penelitian dari Pratiwi et al., (2023) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fahmi, (2021). Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan hasil penelitian Mufarrohah & Sumartik, (2022) menyebutkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dalam penelitian Wiwien Jumadil et al., (2023) menyebutkan disiplin berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Penelitian Paramita & Wahyuni, (2019) juga menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan Latifah et al., (2020) menyebutkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Dan penelitian lain menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Aulia Fitri Tsuraya & Jhon Fernos, 2023). Penelitian yang dilakukan As-syafi, (2020) menyebutkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja terhadap kinerja. Dan penelitian Prayudi, (2020) menyebutkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Muna & Isnowati, (2022) menyebutkan adanya pengaruh disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian lain oleh Widyawati, (2021) menyebutkan ada pengaruh positif disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan di PT. BPR BKK Kendal (Perseroda) menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis berbagai variabel penelitian. Pada penelitian kuantitatif PT. BPR BKK Kendal (Perseroda), populasi penelitiannya adalah karyawan Kendal yang berjumlah 92 orang. Kelompok ini mencakup berbagai tingkatan dan departemen dalam organisasi mulai dari operasional hingga seterusnya. diputuskan sesuai dengan tujuan penelitian. Metode pengumpulan data yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Gambar bagan tersebut menerangkan bahwa terdapat hubungan antara variabel yang mendasari kerangka berpikir penelitian ini meliputi tiga variabel bebas atau independent variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), dan Disiplin Kerja (X2), serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi Kerja (Z). Hubungan tersebut menjelaskan bahwa variabel X1 dapat mempengaruhi Y, variabel X2 dapat mempengaruhi Y, dan variabel X1

dapat mempengaruhi Z. Selain itu, Variabel X2 dapat mempengaruhi Z dan Z dapat mempengaruhi Y.

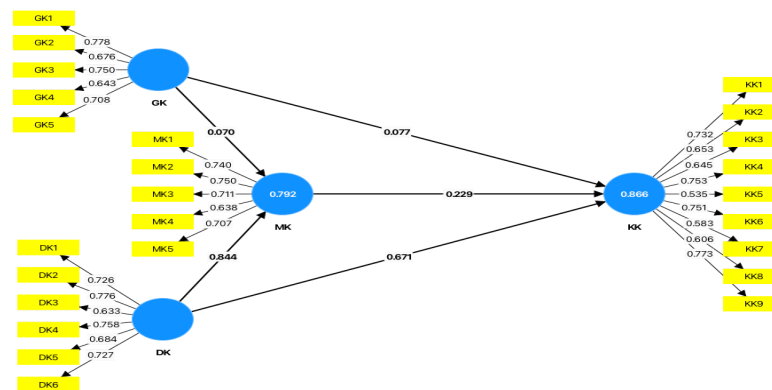
### 3. HASIL DAN ANALISIS

#### Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)

Pengujian outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas model yang meliputi: convergent validity, discriminant validity, average variance extract, dan composite reliability. Berikut disajikan hasil pengujian outer model sebelum dan sesudah uji indikator.

**Gambar 3.1**

**Hasil Uji Outer Model (Model Pengukuran) yang Menunjukkan Outer Loading Sebelum Uji Indikator**



#### Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

*Convergent Validity* diperlukan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antar indikator dengan variabel laten nya. Hasil dari *Convergent validity* didapat dari pengukuran dengan reflektif indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar skor item atau *component score* dengan skor variabel laten atau *construct score* yang diestimasi dengan menggunakan program SmartPLS. Nilai loading memiliki tingkat validitas tinggi apabila lebih besar dari 0,70.

**Tabel 3.1**

**Hasil Uji Convergent Validity Outer Loadings**

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (Z)	Hasil
GK1	0.778				Valid
GK2	0.676				Tidak Valid
GK3	0.750				Valid
GK4	0.643				Tidak Valid
GK5	0.708				Valid
DK1		0.726			Valid
DK2		0.776			Valid
DK3		0.633			Tidak Valid
DK4		0.758			Valid
DK5		0.684			Tidak Valid
DK6		0.727			Valid
KK1			0.732		Valid
KK2			0.653		Tidak Valid
KK3			0.645		Tidak Valid

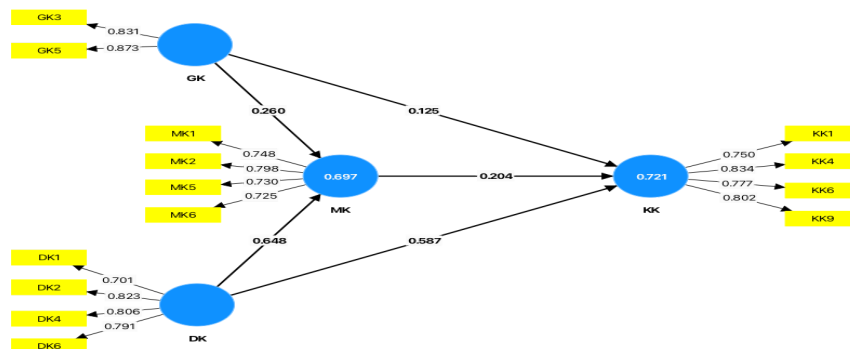
KK4	0.753	Valid
KK5	0.535	Tidak Valid
KK6	0.751	Valid
KK7	0.583	Tidak Valid
KK8	0.606	Tidak Valid
KK9	0.773	Valid
MK1	0.740	Valid
MK2	0.750	Valid
MK3	0.711	Valid
MK4	0.638	Tidak Valid
MK5	0.707	Valid

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 4.0 2024

Tabel *outer loadings* di atas menunjukkan terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,7 sehingga lebih baik indikator – indikator tersebut dihapus dari model yaitu DK3 dan DK5 pada indikator Orientasi Disiplin Kerja, GK2, dan GK4 pada indikator Gaya Kepemimpinan, KK2, KK3, KK5, KK7, dan KK8 pada indikator Kinerja Karyawan, MK4 pada indikator Motivasi Kerja. Alasan indikator tersebut di hapus karena konstruk atau indikator tidak memenuhi syarat pada uji reliabilitas, apabila nilai indikator dibawah 0,7 diujikan maka akan mengakibatkan data tidak layak atau tidak reliable untuk dijadikan penentu atau parameter dalam penelitian ini. Menurut teori dari Ghazali, & Latan, (2019) bahwa konstruk atau indikator yang nilainya di bawah 0,7 lebih baik didrop atau dihapus, maka indikator di atas yang telah disebutkan yang nilai *loading factor*-nya di bawah 0,7 di-drop atau dihapus kemudian dilakukan estimasi ulang dalam tabel sebagai berikut:

**Gambar 3.2**

**Hasil Uji Outer Model (Model Pengukuran) Setelah Indikator Yang Tidak Memenuhi Kriteria Pada Variabel Y dikeluarkan**



**Tabel 3.2**

**Hasil Uji Convergent Validity Outer Loadings**

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (Z)	Hasil
GK3	0.831	0.701			Valid
GK5	0.873	0.823			Valid
DK1		0.806			Valid
DK2		0.791			Valid
DK4					Valid
DK6					Valid
KK1			0.750		Valid

KK4	0.834	Valid
KK6	0.777	Valid
KK9	0.802	Valid
MK1	0.748	Valid
MK2	0.798	Valid
MK5	0.730	Valid
MK6	0.725	Valid

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 4.0 2024

Uji validitas dengan *convergent validity* dilihat dari nilai *outer Loading*, menurut Hair dkk nilai *outer loading* > 0.7 artinya data yang digunakan valid. (Gio, 2022). Sesuai tabel tersebut menggambarkan indikatornya mempunyai hasil dengan skor loading faktor diatas 0.7. Sehingga kerangka tersebut dianggap sah dan telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

**Uji Validitas Deskriminan (*Descriminant Validity*)**

Syarat ditentukannya *cross loading* jika koefisien korelasinya nilainya di atas setiap nilai konstruknya di sandingkan dengan angka koefisien hubungan indikator pada kolom konstruk lainnya, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tiap tiap indikator dalam blok adalah penyusun konstruk dalam kolom tersebut:

**Tabel 3.3**  
**Hasil Nilai Cross Loading**

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (Z)
GK3	0,487	0,313	0,437	0,421
DK2	0,572	0,333	0,449	0,419
DK4	0,560	0,376	0,507	0,428
DK6	0,549	0,319	0,405	0,486
GK3	0,344	0,577	0,355	0,354
GK5	0,388	0,606	0,383	0,426
KK1	0,392	0,272	0,521	0,417
KK4	0,478	0,365	0,579	0,435
KK6	0,462	0,331	0,540	0,383
KK9	0,485	0,394	0,557	0,440
MK1	0,397	0,272	0,416	0,519
MK2	0,457	0,384	0,444	0,554
MK5	0,422	0,258	0,327	0,507
MK6	0,412	0,450	0,392	0,503

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 4.0 2024

Adapun uji validitas dengan *discriminant validity* dilihat dari nilai *cross loadings*, menurut Ghazali, & Latan, (2019) setiap item berkorelasi lebih tinggi dengan variabel yang diukurinya maka evaluasi validitas diskriminan terpenuhi .

Adapun tabel diatas menjelaskan mengenai nilai *cross loadings* setiap indikator terhadap masing-masing variabel bernilai > 0.7 dan menunjukkan lebih besar dari blok

disampingnya. Hasil *cross loadings* telah menunjukkan memenuhi syarat sehingga disimpulkan penelitian ini validitas diskriminannya telah terpenuhi.

### Uji Reliabilitas (*Composite Reliability dan Cronbach Alpha*) dan Uji Average Variance Extracted (AVE)

#### 1. Uji Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Uji digunakan untuk mengukur hasil ukur yang stabil atau konstan, serta dapat diandalkan/reliable. Terindikasi dari jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari beberapa kali test, melalui metode *Internal consistency* melalui fitur *composite reliability* dan koefisien *cronbach's Alpha*.

Menurut (Ghozali, & Latan, 2019) nilai yang digunakan untuk mendapatkan reliabilitas terdiri dari *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* harus melebihi 0,50 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0,60 - 0,70 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach Alpha**

	<i>Cronbach's alpha</i>	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.786	0.788	0.862	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.625	0.633	0.842	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.801	0.806	0.870	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.742	0.746	0.838	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 4.0 2024

Menurut Ghozali, & Latan, (2019) skor *cronbach's alpha* yang baik yaitu  $> 0.5$ . Menurut Radomir, (2023) nilai *composite reliability*  $> 0.5$  maka variabel itemnya reliable. Disimpulkan semua konstruk penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang fit, serta memiliki reliabilitas yang baik.

#### 2. Uji Average Variance Extracted (AVE)

Menunjukkan seberapa besar varian keragaman variabel manifes yang dimiliki konstruk laten, angka standar 0,5 bermakna convergent validity baik dapat diartikan juga rata-rata di atas varian indikatornya 0.70 Angka 0,50 atau di atasnya menjadi nilai standar AVE variable (Ghozali, & Latan, 2019). Hasil pengolahan data penelitian menunjukkan semua variabel mempunyai memiliki konstruk validitas yang baik.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Average Variance Extracted (AVE)**

	Nilai (AVE)	Batas Nilai AVE	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.611	0.500	Terpenuhi
Disiplin Kerja (X2)	0.727	0.500	Terpenuhi
Motivasi Kerja (Z)	0.627	0.500	Terpenuhi
Kinerja Karyawan (Y)	0.564	0.500	Terpenuhi

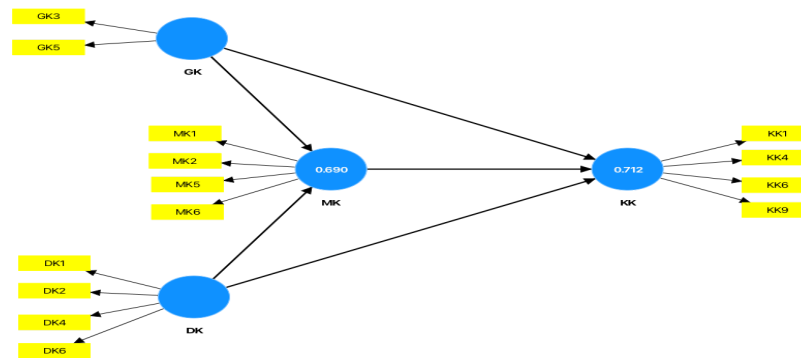
Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 4.0 2024

Menurut Ghozali, & Latan, (2019) skor AVE variabel > 0.5 artinya *convergent validity* syaratnya telah terpenuhi dengan kata lain konstruk dapat menggambarkan 50% atau lebih variasi itemnya. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa AVE bernilai diatas 0.5. Untuk itu dapat dikatakan bahwa seluruh variabel penelitian ini mempunyai *internal consistency reliability*.

**Pengujian Inner Model (Model Struktural)**

Pengetesan model ini ditempuh untuk melihat nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dan predictive relevance (Q<sup>2</sup>).

**Gambar 3.2  
Inner Model**



**Analisis R-Square (R<sup>2</sup>)**

Analisis ini untuk mengetahui besarnya persentase variabilitas konstruk endogen yang mungkin diterangkan oleh variabilitas konstruk eksogen. Analisis ini juga untuk mengetahui kebaikan model persamaan struktural. Semakin tinggi nilai R-square menunjukkan semakin besar variabel eksogen tersebut dapat menerangkan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan strukturalnya. Terlampir nilai output nilai R Square sbb:

**Tabel 3.6  
Hasil Analisis R-Square (R<sup>2</sup>)**

	R-square	Adjusted R-square
<b>Motivasi Kerja (Z)</b>	0.721	0.712
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0.697	0.690

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 4.0 2024

- Nilai R-square sebesar 0.721 menunjukkan bahwa 72.1% variansi dalam variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yang mempengaruhinya dalam model ini. Ini adalah nilai yang tinggi, menunjukkan bahwa model cukup baik dalam menjelaskan variabilitas motivasi kerja. Menurut yang disampaikan (Ghozali, & Latan, 2019), nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,67, 0,33, dan 0,19 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. Kesimpulan akhir pengaruhnya moderate. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen tidak konstan, tetapi bisa bervariasi tergantung pada nilai dari variabel lain.
- Nilai R-square sebesar 0.697 menunjukkan bahwa 69.7% variansi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model, termasuk gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Ini adalah nilai yang juga menunjukkan model yang kuat. Menurut yang disampaikan Ghazali, & Latan, ( 2019) nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,67, 0,33, dan 0,19 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate,

dan lemah. Kesimpulan akhir pengaruhnya moderate. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen tidak konstan, tetapi bisa bervariasi tergantung pada nilai dari variabel lain.

### Analisis *Q-Square* ( $Q^2$ )

*Predictive relevance* ( $Q^2$ ) untuk model struktural mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan. Menurut Ghozali, & Latan, (2019) jika nilai  $Q^2$  yang lebih besar dari nol untuk variabel laten endogen tertentu menunjukkan model jalur PLS memiliki *predictive relevance* untuk konstruk tersebut.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Analisis *Q-Square* ( $Q^2$ )**

	<b>Q-square</b>
<b>Motivasi Kerja (Z)</b>	0.721
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0.706

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 4.0 2024

Dari hasil penghitungan yang ada pada tabel 4.10. nilai  $Q^2$  dari motivasi kerja sebesar 0.721 dan kinerja karyawan sebesar 0.706. Karena kedua nilai  $Q^2$  lebih dari nol, maka model tersebut sudah memenuhi relevansi prediktif di mana model sudah direkonstruksi dengan baik.

### Analisis Model Fit

Evaluasi model fit dalam penelitian ini dilakukan menggunakan dua model pengujian antara lain *standardized root mean square residual* (SRMR) dan *normal fit index* (NFI) yang dikemukakan oleh Hu dan Bentler (1998) dalam (Harahap, 2019) bahwa model akan dipertimbangkan memiliki good fit jika nilai *standardized root mean square residual* (SRMR) dibawah 1.00. Indeks kesesuaian lainnya adalah *normed fit index* (NFI) dengan perhitungan nilai Chi<sup>2</sup>. Nilai Chi Square kemudian dibandingkan dengan *benchmark* yang diberikan dalam konteks *Goodness of Fit*. Mengacu pada Bentler dan Bonett (1980), nilai kesesuaian yang dapat diterima saat menggunakan Chi-square sebagai pengukuran lebih besar dari 0.9 (Chi<sup>2</sup>> 0.9).

**Tabel 3.8**  
**Hasil Analisis Model Fit**

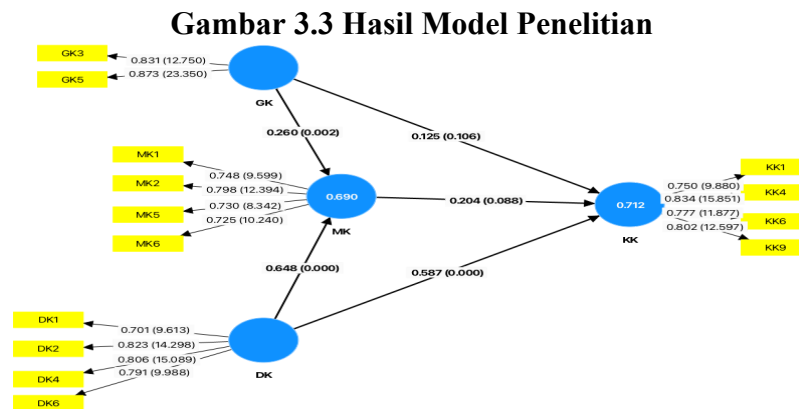
	<b>Saturated model</b>	<b>Estimated model</b>	<b>Kriteria Model Fit</b>
<b>SRMR</b>	0.095	0.095	SRMR < 1.00
<b>d_ ULS</b>	0.946	0.946	d_ ULS > 2.000
<b>d_ G</b>	0.539	0.539	d_ G > 0.900
<b>Chi-square</b>	263.468	263.468	Chi <sup>2</sup> > 0.9
<b>NFI</b>	0.644	0.644	

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 4.0 2024

Dari tabel diatas dapat di nilai SRMR sudah memenuhi kriteria nilai dari kategori tersebut harus dibawah 1.00 selanjutnya nilai pada d\_ ULS harus diatas 2.000 mengindikasikan model fit dengan data untuk nilai GFI harus diatas 0.900 mengindikasikan ukuran kesesuaian model secara deskriptif data dapat diterima dan fit dapat disimpulkan bahwa model keselarasan atau kriteria hubungan antar konstruk dapat diuji. NFI sudah diatas nilai standar sehingga diperoleh nilai signifikansi yang tinggi.

**Uji Hipotesis**

**Pengaruh Langsung (*Path Coefficient*)**



Uji ini dilakukan dengan meninjau nilai t-statistics pada outer loading yang dibandingkan dengan nilai dari t-tabel = 1.96 pada tingkat signifikansi sejumlah 5%. Apabila p-values < 0,05 artinya Ha yang diterima dan Ho yang ditolak disampaikan (Ghozali, & Latan, 2019). Hasil dari uji hipotesis dapat didapatkan dari *Bootstrapping software* SmartPLS 4.0 sehingga diperoleh data berikut :

**Tabel 3.9**  
**Uji Hipotesis *Path Coefficient***

	Sampel asli	Rata-rata sampel	Standar deviasi	T statistik	P-values
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.624	0.609	0.110	5.697	0.000
Displin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.830	0.816	0.063	13.118	0.000
Gaya Kepemimpinan -> Motivasi Kerja	0.624	0.609	0.110	5.697	0.000
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0.809	0.795	0.073	11.090	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.662	0.649	0.095	6.975	0.000

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 4.0 2024

Kriteria pengambilan kesimpulan dengan pertimbangan bahwa T-statistik > 1,96 dan P-values < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

**Pengaruh Tidak Langsung (*Spesific Indirect Effects*)**

Pengujian hipotesis hubungan pengaruh tidak langsung pada penelitian ini dilakukan dengan menguji konstruk variabel laten eksogen dan variabel intervening terhadap konstruk variabel laten endogen. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.10**  
**Uji Hipotesis *Spesific Indirect Effects***

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik	(P values)
GK -> MK -> KK	0.053	0.051	0.036	1.477	0.140
DK > MK -> KK	0.132	0.130	0.081	1.624	0.104

Kriteria pengambilan kesimpulan dengan pertimbangan bahwa T-statistik >1,96 dan P-values < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- d. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- e. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- f. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan melalui motivasi kerja terhadap kinerja.
- g. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan melalui motivasi kerja terhadap kinerja.

#### REFERENSI

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Arufurahman, F., Hidayat, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Nobel Management Review*, 2(3), 361–369. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i3.2042>
- As-syafi, J. U. I. (2020). *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 16–33.
- Aulia Fitri Tsuraya, & Jhon Fernos. (2023). Jhon Fernos Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Budiarsi, S. Y. (2020). Pendampingan Pengenalan Program SEM-PLS Pada Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Surabaya. *Jurnal Abdimas PeKA*, 3(2), 126–134. <http://journal.wima.ac.id/index.php/peka/article/download/3001/2551>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Dianda, R., Putri, Z., Yulianti, S., Anshori, M. I., Raya, J., Kampus, T., & Box 02 Kamal-Bangkalan, U. P. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review*. 2(2), 298–310. <https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761>
- Elia, A., & Dkk. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*.
- Etik Setyorini, E. S., & Hanifah Noviandari. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. *QULUBANA: Jurnal Manajemen Dakwah*,

- 3(1), 47–61. <https://doi.org/10.54396/qlb.v3i1.295>
- Fahmi, I. (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>
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63. <https://doi.org/10.36722/jaiss.v1i2.461>
- Febrian, W. D. F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 89–98. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.72>
- Ghozali, & Latan, H. (2019). *Buku PLS Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gito Septa Putra & Jhon Fernos. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>
- Harahap, L. K. (2019). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1, 1.
- Haryono, S. (2016). Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS 22.00, LISREL 8.80 dan Smart PLS 3.0. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 450.