

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ABC DI TANJUNG PERAK SURABAYA

Herdanu Iqbal Nestamardi
Universitas Dr. Soetomo Surabaya
Email: iqbalherdanu@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di PT. ABC yang berlokasi di Tanjung Perak, Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. ABC. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengembangan kepemimpinan dan peningkatan motivasi kerja guna meningkatkan disiplin serta kinerja karyawan.

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

Article history

Received: Maret 2025

Reviewed: Maret 2025

Published: Maret 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed

under a [creative commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[attribution-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[noncommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Setiap perusahaan perlu memastikan bahwa karyawannya memiliki produktivitas yang optimal agar dapat mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, pemahaman mengenai hubungan antara faktor-faktor tersebut menjadi sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Gaya kepemimpinan memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pemimpin yang mampu memberikan arahan dengan jelas, mendukung karyawan, serta menerapkan strategi kepemimpinan yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang baik, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal. Namun, jika kepemimpinan yang diterapkan kurang efektif, maka dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat berasal dari faktor internal, seperti keinginan untuk berkembang, dan faktor eksternal, seperti insentif dan penghargaan dari perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih berkomitmen dalam menjalankan tugasnya dan mampu mencapai target yang telah ditentukan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan turunnya semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada performa perusahaan.

Disiplin kerja berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan lebih konsisten dalam menjalankan tugas, mengikuti aturan perusahaan, serta menjaga efisiensi

dan efektivitas dalam bekerja. Dengan disiplin yang baik, perusahaan dapat mencapai stabilitas operasional yang lebih optimal. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menanamkan budaya disiplin yang kuat di lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Rahmadi (2011) populasi adalah keseluruhan subjek dalam penelitian atau satuan yang ingin diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada PT. ABC di Tanjung Perak Surabaya yang berjumlah 51 orang.

Sampel

Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode ini dipilih karena jumlah populasi yang tidak terlalu besar, sehingga memungkinkan untuk mengikutsertakan semua anggota populasi dalam pengumpulan data. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan yang berjumlah 51 orang.

METODE ANALISIS

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuisioner. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui data jawaban yang didapat dari responden secara konsisten.

Analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan *Partial Least Square (PLS)*

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan berdasarkan variance atau componentbased structural equation modeling. PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (prediction). Terdapat dua model PLS-Path Modelling antara lain :

Model Measurement (outer model)

Yaitu untuk menilai validitas dan reliabilitas dimana menunjukkan bahwa setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya.

1. Uji validitas terdapat dua macam yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. Uji *convergent validity* meliputi *loading factor (outer loading)*. Indikator dikatakan valid apabila mempunyai nilai *loading factor* lebih besar atau sama dengan 0,7. Sedangkan untuk nilai AVE tidak kurang dari 0,5, maka indikator tersebut dapat dikatakan memenuhi kriteria validitas konvergen .(Magno et al., 2024). Validitas diskriminan (*discriminant validity*) dalam SmartPLS adalah pengujian yang memastikan bahwa setiap konsep dalam model laten benar-benar berbeda dengan variabel lainnya.
2. Uji reliabilitas terdapat dua macam, yaitu *cronbach's alpha* dan *Composite Reliability*. *Rule of Thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,7 maka dapat dikatakan konstruk variabel tersebut mempunyai reliabilitas yang tinggi.

b. Inner model

Inner model atau model struktural dalam SmartPLS digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (sebab-akibat) antar variabel laten (variabel yang tidak dapat diukur langsung), menguji validitas dan reliabilitas model, serta menguji signifikansi pengaruh antar variabel.

1. Model Fit

Uji model fit ini digunakan untuk mengetahui suatu model memiliki kecocokan dengan data. Pada uji kecocokan model dapat dilihat dari nilai SRMN model. Model PLS dinyatakan telah memenuhi criteria uji model fit jika nilai SRMN < 0.1 dan model dinyatakan perfect SRMN < 0.08.

2. Multikolinearitas (VIF)

VIF (Variance Inflation Factor) digunakan untuk mengevaluasi tingkat kolinearitas (multikolinearitas) antar konstruk (variabel laten) dalam model Structural Equation Modeling (SEM). Nilai VIF yang lebih dari 5 mengindikasikan adanya masalah kolinearitas yang perlu diatasi. Kolinearitas terjadi ketika ada korelasi yang tinggi atau bahkan sempurna antara dua atau lebih variabel independen (konstruk) dalam model.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dalam SmartPLS adalah ukuran statistik yang menunjukkan seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan model yang lebih baik dalam menjelaskan variasi. Nilai R^2 selalu berada antara 0 dan 1 (atau 0% hingga 100%).

4. Effect Size (f^2)

Effect size adalah ukuran statistik yang digunakan untuk menilai kekuatan hubungan antara dua variabel dalam suatu populasi atau sebagai estimasi dari ukuran tersebut berdasarkan sampel. Effect size, yang sering dilambangkan dengan f^2 , berfungsi untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel serta sejauh mana kekuatan hubungan tersebut. Ukuran effect size dikategorikan dalam tiga tingkatan yakni kecil ($f^2 = 0,02$), sedang ($f^2 = 0,15$), dan besar ($f^2 = 0,35$). Tingkatan ini membantu dalam memahami seberapa signifikan dan kuat efek yang diamati dalam penelitian (Hair et al., 2019)

5. Q^2 Predictive Relevance

Q^2 Predictive Relevance dalam konteks penelitian, khususnya dengan metode Partial Least Squares (PLS), adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi validasi kemampuan prediksi model struktural. Jika nilai Q^2 lebih besar dari nol, maka model tersebut dianggap memiliki kemampuan prediksi yang relevan. Q^2 digunakan untuk mengukur seberapa baik model struktural dapat memprediksi nilai observasi yang dihasilkan. Tingkat kategori nilai Q^2 adalah sebagai berikut 0 (tingkat prediksi kecil), 0,25 (tingkat prediksi sedang), 0,50 (tingkat prediksi besar).

6. Uji Hipotesis (*Path Coefficient*)

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan hasil dari *Path Coefficient*. Proses ini melibatkan perbandingan antara nilai *p-value* dengan batas standar di bawah 0,005 atau *t-statistic* yang melebihi 1,96, karena penelitian ini menerapkan pendekatan *two-tailed*. Uji dua arah ini direkomendasikan ketika hipotesis yang diuji tidak memiliki arah tertentu, baik positif maupun negatif, yang sesuai dengan asumsi hipotesis dalam penelitian ini (Kock 2015). Hasil uji ini diperoleh melalui proses *bootstrapping*. Metode *bootstrapping* ini memungkinkan peneliti untuk menghitung nilai-nilai statistik tersebut secara akurat. Dengan menggunakan SmartPLS, peneliti dapat memperoleh hasil uji yang diperlukan untuk menguji hubungan struktural antara variabel. Hipotesis dalam penelitian dapat dianggap diterima jika *p-value* yang diperoleh kurang dari 0,05 atau jika nilai *t-statistic* melebihi 1,96. Sebaliknya, hipotesis dapat ditolak jika *p-value* lebih besar dari 0,05 atau jika nilai *t-statistic* kurang dari 1,96.

Selain itu, untuk menilai dampak positif atau negatif antara variabel, analisis terhadap *original sample* diperlukan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Uji validitas ini menggunakan bantuan SPSS mengambil signifikansi 5 persen yang mana akan dianggap layak jikalau nilai r hitung melebihi r tabel dari 51 responden yakni 0.2759. Berikut merupakan hasil dari pengolahan uji validitas atas data 51 responden terkait instrumen-instrumen dalam penelitian ini.

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,786	0,2759	VALID
X1.2	0,821	0,2759	VALID
X1.3	0,877	0,2759	VALID
X1.4	0,864	0,2759	VALID
X1.5	0,882	0,2759	VALID

Tabel 2 : Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,858	0,2759	VALID
X2.2	0,840	0,2759	VALID
X2.3	0,756	0,2759	VALID
X2.4	0,883	0,2759	VALID
X2.5	0,809	0,2759	VALID

Tabel 3 : Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Z1.1	0,860	0,2759	VALID
Z1.2	0,844	0,2759	VALID
Z1.2	0,827	0,2759	VALID
Z1.3	0,930	0,2759	VALID
Z1.3	0,830	0,2759	VALID

Tabel 4 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1.1	0,952	0,2759	VALID
Y1.2	0,865	0,2759	VALID
Y1.3	0,883	0,2759	VALID
Y1.4	0,915	0,2759	VALID
Y1.5	0,935	0,2759	VALID

Berdasar hasil uji validitas melalui tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan instrumen dikatakan valid sehingga layak dibagikan untuk menghimpun data responden. Kesimpulan ini diambil peneliti karena peneliti dalam menguji validitas instrumen menggunakan signifikansi 95% sehingga nilai r tabel 0.2759.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Dalam uji reliabilitas untuk penelitian ini menggunakan teknik *cronbach's alpha*. Dengan melihat data nilai *cronbach's alpha* maka dapat diketahui sejauh mana tingkat keandalan suatu konstruk variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* $\leq 0,60$.

Tabel 5 : Hasil Uji Reliabilitas

Item	Alpha	Alpha	Kesimpulan
X1	0,899	0,6	Realiabel
X2	0,884	0,6	Realiabel
Z	0,910	0,6	Realiabel
Y	0,944	0,6	Realiabel

Dari tabel hasil SPSS diatas menunjukkan bahwa nilai Croncbach Alpha $> 0,6$ yakni masing-masing pada variabel. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang digunakan lolos dalam uji dan juga menunjukkan bahwa variabel baik karena hasil reliabilitas semakin mendekati angka 1.

Pengujian Outer Model

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan Teknik Analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indicator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan software PLS.

A. Convergent Validity

Convergent validity bertujuan untuk mengetahui *validitas* setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Dalam melakukan pengujian *convergent validity* dapat dinilai berdasarkan *outer loading* atau loading factor dan *average variance extracted (AVE)*. Secara umum, nilai outer loading yang di atas 0,70 dan nilai AVE yang di atas 0,50 menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam setiap variabel memiliki kontribusi yang kuat terhadap pengukuran variabel tersebut.

Tabel 6: Hasil Perhitungan Outer Loadings

	Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
DK1	0.844			
DK2	0.829			
DK3	0.847			
DK4	0.934			
DK5	0.833			
GK1		0.752		
GK2		0.849		
GK3		0.901		
GK4		0.851		
GK5		0.873		
KK1			0.957	
KK2			0.862	
KK3			0.879	

KK4			0.914	
KK5			0.940	
MK1				0.851
MK2				0.826
MK3				0.774
MK4				0.886
MK5				0.811

Tabel 7: Hasil Perhitungan AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.737
Gaya Kepemimpinan	0.717
Kinerja Karyawan	0.830
Motivasi Kerja	0.690

Semua indikator memiliki *outer loading* di atas 0,70, yang berarti bahwa indikator-indikator tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam mengukur variabel kemudahan penggunaan, sehingga variabel ini dapat dianggap valid. Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki validitas konvergen yang baik. Semua indikator memiliki *outer loading* lebih dari 0,70, dan nilai AVE untuk setiap variabel lebih besar dari 0,50, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator ini memiliki kontribusi yang signifikan dalam mengukur setiap variabel.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. *Discriminant validity* didasarkan pada nilai *cross loading* pengukuran konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya. Maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya berikut ini hasil perhitungan dengan menggunakan *cross loading*.

Tabel 8: Hasil Perhitungan Cross Loadings

	Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Keterangan
DK1	0.844	0.356	0.42	0.351	VALID
DK2	0.829	0.517	0.546	0.511	VALID
DK3	0.847	0.497	0.684	0.599	VALID
DK4	0.934	0.435	0.676	0.602	VALID
DK5	0.833	0.39	0.596	0.55	VALID
GK1	0.278	0.752	0.457	0.331	VALID
GK2	0.521	0.849	0.591	0.339	VALID
GK3	0.496	0.901	0.63	0.447	VALID
GK4	0.412	0.851	0.606	0.392	VALID
GK5	0.44	0.873	0.561	0.412	VALID
KK1	0.617	0.65	0.957	0.601	VALID
KK2	0.538	0.534	0.862	0.588	VALID
KK3	0.65	0.595	0.879	0.666	VALID

KK4	0.762	0.574	0.914	0.64	VALID
KK5	0.594	0.725	0.94	0.59	VALID
MK1	0.545	0.264	0.496	0.851	VALID
MK2	0.518	0.458	0.605	0.826	VALID
MK3	0.585	0.288	0.497	0.774	VALID
MK4	0.51	0.416	0.646	0.886	VALID
MK5	0.432	0.46	0.562	0.811	VALID

Nilai cross loading untuk setiap indicator dari masing-masing variabel laten lebih besar disbanding nilai cross loading jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik dimana beberapa variabel laten memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

c. Reliabilitas (Cronbach Alpha dan Rho C)

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach Alpha $\geq 0,60$. Sedangkan composite reliability jika nilainya $\geq 0,70$ jadi dapat dikatakan variabelnya reliable. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas data penelitian :

Tabel 9: Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin Kerja	0.911	0.933	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.901	0.927	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.948	0.961	Reliabel
Motivasi	0.887	0.917	Reliabel

Berdasarkan hasil output pada tabel 9, menunjukkan bahwa Nilai dari masing-masing variabel diatas dikatakan reliabel atau handal karena nilai cronbach alpha lebih dari 0,60 dan juga rho c lebih dari 0,70 maka dapat divalidasi bahwa variabelnya reliable. Secara keseluruhan, semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik, sehingga data yang dikumpulkan dapat dianggap stabil dan konsisten dalam mengukur masing-masing konstruksi yang diteliti.

2. Pengujian Inner Model

a. Model Fit

Tabel 10 : Hasil Uji Model Fit

	Saturated Model
SRMR	0.090
d_ ULS	1.689
d_ G	2.025
Chi-Square	435.676
NFI	0.643

Berdasarkan hasil uji model fit yang disajikan, nilai SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) untuk model yang diuji adalah 0.090. Nilai SRMR yang kurang dari 0,1 menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kecocokan yang baik dengan data yang diamati, sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sementara itu, nilai NFI (Normed Fit Index) untuk kedua model juga tercatat sebesar 0.643. Nilai ini mendekati angka 1 sehingga menunjukkan kecocokan model yang sangat baik.

b. Multikolinearitas

Tabel 11: Hasil Uji Multikolinearitas

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja		1.847
Gaya Kepemimpinan	1.261	1.421
Motivasi Kerja	1.261	1.706

Hasil analisis diatas menunjukkan variabel variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua nilai VIF indicator kurang dari 5, maka bisa disimpulkan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12: Hasil Uji Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja	0.459	0.436
Kinerja Karyawan	0.682	0.661

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi untuk Disiplin Kerja, nilai R-Square Adjusted sebesar 0,436 mengindikasikan bahwa 43,6% variabilitas disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya dijelaskan pada variabel yang tidak diteliti. Sementara itu, untuk Kinerja Karyawan, nilai R Square Adjusted sebesar 0.661 menunjukkan bahwa 66,1% dari variabilitas Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya dijelaskan pada variabel yang tidak diteliti.

d. Effect Size (f^2)

Tabel 13: Hasil Uji Effect Size

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja		0.158
Gaya Kepemimpinan	0.127	0.312
Motivasi Kerja	0.352	0.185

Dari Hasil diatas diketahui bahwa

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja: mempunyai pengaruh yang sedang
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja: mempunyai pengaruh yang besar
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan: mempunyai pengaruh yang besar
4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: mempunyai pengaruh yang sedang

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: mempunyai pengaruh yang sedang

e. Q² Predictive Relevance

Tabel 14: Hasil Uji Q² Predictive Relevance

	Q ² (=1-SSE/SSO)
Disiplin Kerja	0.313
Kinerja Karyawan	0.549

Hasil Q² (Predictive Relevance) yang diperoleh menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan yang baik dalam memprediksi variasi pada kedua variabel yang dianalisis dikarenakan nilai Q² untuk Gaya Hidup dan Perilaku Konsumtif lebih dari 0. Dengan kata lain, model ini memiliki relevansi prediktif yang memadai untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

a. Hipotesis Langsung

Uji hipotesis dalam analisis jalur menggunakan bootstrapping di SEM-PLS (Structural Equation Modeling - Partial Least Squares) bertujuan untuk menguji signifikansi jalur atau hubungan antar variabel dalam model yang telah dibangun. Bootstrapping adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengestimasi distribusi sampel dari statistik tertentu dengan cara melakukan resampling data secara berulang. Dalam konteks SEM-PLS, bootstrapping digunakan untuk menguji apakah hubungan antar variabel yang terdapat dalam model memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik.

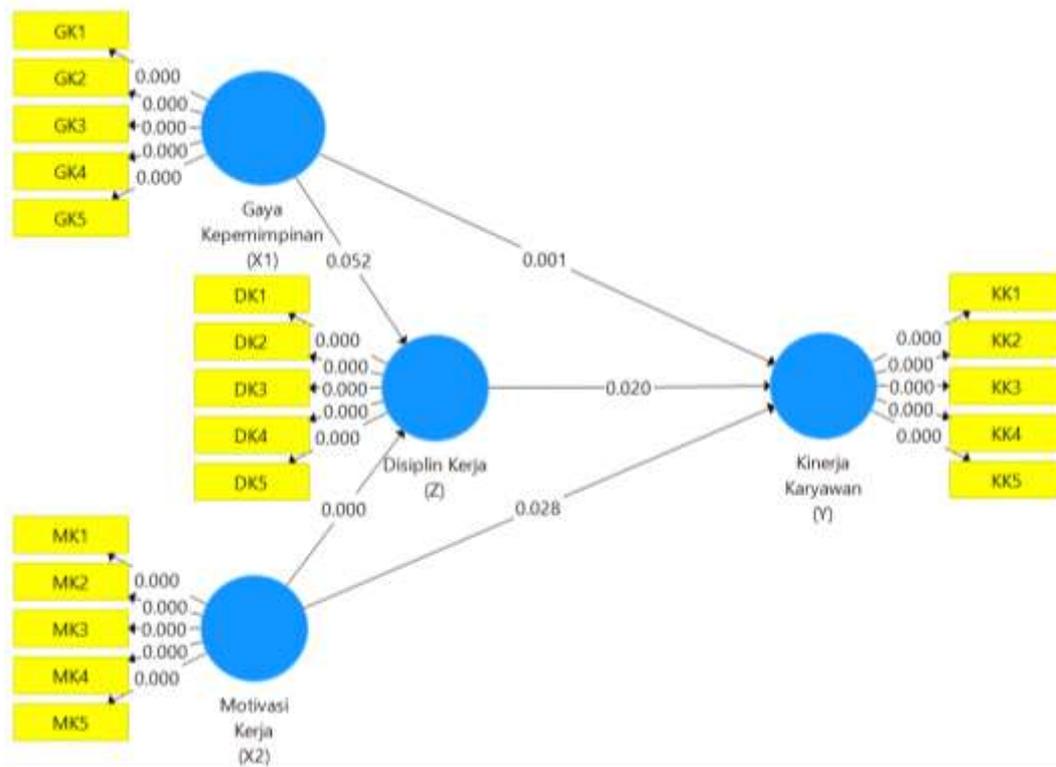
Hasil dari proses ini akan memberikan nilai t-statistic dan p-value untuk masing-masing jalur atau hubungan antar variabel. Jika p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan (0,05) dan t-statistic yang diperoleh lebih besar dari 1,96, maka hipotesis nol yang menyatakan tidak ada pengaruh antara variabel-variabel tersebut dapat ditolak, dan hubungan antar variabel tersebut dianggap signifikan.

Tabel 15: Hasil Uji Hipotesis Langsung

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Disiplin Kerja	0.294	1.947	0.052
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja	0.491	3.857	0.000
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.466	4.757	0.001
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.466	4.369	0.028
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.304	2.326	0.020

1. Pada Hipotesis pertama, yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, hasil uji menunjukkan nilai t-statistik sebesar 1.947, yang lebih kecil dari nilai ambang batas 1,96. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan secara statistik. Nilai p-value yang diperoleh adalah 0,052, yang lebih besar dari 0,05, sehingga H1 dalam penelitian ini ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja. Artinya, gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi atau perusahaan tidak meningkatkan disiplin kerja karyawan.

2. Pada Hipotesis kedua, yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja, hasil uji menunjukkan nilai t-statistik sebesar 3.857, yang lebih besar dari nilai ambang batas 1,96. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara statistik. Nilai p-value yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H2 dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Artinya, semakin karyawan termotivasi untuk bekerja akan meningkat juga disiplin kerja karyawan.
3. Pada Hipotesis ketiga, yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hasil uji menunjukkan nilai t-statistik sebesar 4.757, yang lebih besar dari nilai ambang batas 1,96. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan secara statistik. Nilai p-value yang diperoleh adalah 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H3 dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
4. Pada Hipotesis keempat, yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hasil uji menunjukkan nilai t-statistik sebesar 4.369, yang lebih besar dari nilai ambang batas 1,96. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan secara statistik. Nilai p-value yang diperoleh adalah 0,028, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H4 dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik karyawan termotivasi untuk bekerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
5. Pada Hipotesis kelima, yang menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hasil uji menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2.326, yang lebih besar dari nilai ambang batas 1,96. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan secara statistik. Nilai p-value yang diperoleh adalah 0,020, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H5 dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, Disiplin kerja membantu karyawan untuk lebih fokus, mengurangi kesalahan, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.



Gambar 1: Hasil Uji Hipotesis

b. Hipotesis Tidak Langsung (Mediasi)

Untuk menguji pengaruh mediasi dalam penelitian menggunakan SmartPLS adalah dengan menganalisis specific indirect effect. Pengujian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah variabel mediasi berperan sebagai penghubung antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam SmartPLS, pengujian mediasi dilakukan dengan mengukur efek tidak langsung (indirect effect) yang dihasilkan oleh variabel mediasi.

Untuk menguji specific indirect effect, SmartPLS menghitung pengaruh tidak langsung antara variabel independen dan dependen melalui variabel mediasi, serta menguji signifikansi efek tersebut menggunakan nilai t-statistic dan p value yang diperoleh dari bootstrapping. Jika nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05, maka efek mediasi tersebut dianggap signifikan.

Tabel 16: Hasil Uji Hipotesis Tidak Langsung

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.090	1.245	0.214
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.149	1.997	0.046

Berikut merupakan pemaparan hasil uji hipotesis tidak langsung atau mediasi diatas:

1. Pada hipotesis keenam yang menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin kerja, hasil uji menunjukkan nilai t-statistic sebesar 1,245, yang lebih kecil dari nilai ambang batas 1,96. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan secara statistik. Nilai p-value yang diperoleh adalah

0.214, yang lebih besar dari 0,05, sehingga H6 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja. Artinya, gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak secara langsung meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga tidak berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

2. Pada hipotesis ketujuh yang menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin kerja, hasil uji menunjukkan nilai t-statistic sebesar 1,997, yang lebih besar dari nilai ambang batas 1,96. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara statistik. Nilai p-value yang diperoleh adalah 0.046, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H7 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian, berdasarkan pengumpulan dan menganalisis terhadap data - data yang telah diperoleh dari responden dengan menggunakan analisis SPSS dan SmartPLS, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Disiplin Kerja pada karyawan PT. ABC di Tanjung Perak Surabaya.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Disiplin Kerja pada karyawan PT. ABC di Tanjung Perak Surabaya.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. ABC di Tanjung Perak Surabaya.
4. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. ABC di Tanjung Perak Surabaya.
5. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. ABC di Tanjung Perak Surabaya.
6. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada karyawan PT. ABC di Tanjung Perak Surabaya.

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada karyawan PT. ABC di Tanjung Perak Surabaya.

Saran

Berdasarkan analisis, pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, ada pun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian agar mendoatkan hasil yang lebih baik lagi yaitu:

1. Bagi Objek Penelitian

Untuk PT. ABC di Tanjung Perak, Surabaya Meskipun disiplin kerja tidak berperan signifikan sebagai mediasi, organisasi tetap dapat memanfaatkan temuan ini untuk memperbaiki gaya kepemimpinan dan kebijakan internal. Fokus pada faktor lain, seperti motivasi kerja atau budaya organisasi, serta pengembangan kepemimpinan yang lebih adaptif, dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya dapat dipertimbangkan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti variabel kepuasan kerja, pelatihan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi dapat menjadi pilihan untuk penelitian selanjutnya. Disarankan juga untuk peneliti selanjutnya melakukan penelitian

pada perusahaan lain selain perusahaan yang bergerak di bidang jasa untuk memperkaya ilmu penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Hidayat. 2018. "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur." 141-50.
- Amalia Permata, Reny., Syaidatussalihah., and Abdurahim. 2023. *Analisis Data Penelitian Kesehatan: Perbandingan Hasil Antara SmartPLS, R Dan IBM SPSS Health Research Data Analysis: Comparison of Results between SmartPLS, R and IBM SPSS*. Vol. 1.
- Andri, G. A., R. Anggraini, and S. Henny. 2022. "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Unit Kanca Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat." *Journal of Economics and Business* 11(6):495-503. doi: <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i03.1175>.
- Bukit, Pantun, Fakhrol Rozi Yamali, and Rizki Ananda. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi." *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 4(2):413. doi: <https://10.33087/jmas.v4i2.127>
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Hair, J. F., J. J. Risher, M. Sarstedt, and C. M. Ringle. 2019. "When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM." *European Business Review* (31(1)):2-24. doi: <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>.
- Kock, N. 2015. "Common Method Bias in PLS-SEM: A Full Collinearity Assessment Approach." *International Journal of E-Collaboration (IJEC)* 11:1-10. doi: <https://doi.org/10.4018/ijec.2015100101>.
- Magno, F., F. Cassia, and C. M. Ringle. 2024. "A Brief Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Use in Quality Management Studies." *TQM Journal* 36(5):1242-51. doi: <https://doi.org/10.1108/TQM-06-2022-0197>.
- Rahmadi. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.