

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Dony Syah Putra<sup>1</sup>, Vicky Brama Kumbara<sup>2</sup>,  
Chintya Ones Charli<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

[donyasyahp@gmail.com](mailto:donyasyahp@gmail.com)<sup>1</sup>, [Vickybrama@upiypk.ac.id](mailto:Vickybrama@upiypk.ac.id)<sup>2</sup>,  
[chintyaonescharli@upiypk.ac.id](mailto:chintyaonescharli@upiypk.ac.id)<sup>3</sup>

**Received:** January 15, 2023. **Revised:** February 17, 2024. **Accepted:** February 21, 2024  
**Issue Period:** Vol.8 No.2 ( 2024), Pp.281-290

**Abstrak:** penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Kilang Lima Gunung. Metode pengumpulan data menggunakan survey dan penyebaran kuesioner, dengan sampel 133 responden. Metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis deskriptif variabel. Dari hasil analisis data didapatkan bahwa (a) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan, (b) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan, (c) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (d) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (e) Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (f) Kesejahteraan Karyawan tidak memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, (g) Kesejahteraan Karyawan memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kesejahteraan Karyawan dan Kinerja Karyawan

**Abstract:** This study aims to determine how much influence leadership style and work discipline have on employee performance through employee welfare as an intervening variable in PT. Five Mountain Factory. The data collection method used surveys and questionnaire distribution, with a sample of 133 respondents. The analysis method used is the variable descriptive analysis method. Dari hasil analisis data didapatkan bahwa (a) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan, (b) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan, (c) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (d) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (e) Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (f) Kesejahteraan Karyawan tidak memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, (g) Kesejahteraan Karyawan memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1429

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

*Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Welfare, and Employee Performance*

## I. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari Karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak Karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari Kinerja Karyawan yang tidak maksimal Kinerja Karyawan

PT. Kilang Lima Gunung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan karet yang memproduksi *crumb rubber*. Perusahaan ini juga merupakan salah satu eksportif karet yang ada di Sumatera Barat. Namun sejak awal tahun 1991 PT. Kilang Lima Gunung Padang hanya memproduksi satu jenis macam barang yaitu SIR 20, sebab SIR 50 kurang diminati di pasaran dunia. berdasarkan standart Indonesia Rubber (SIR), *crumb rubber* yang diproduksi oleh PT. Kilang Lima Gunung sampai sekarang adalah SIR 20. Organisasi ini ikut serta dalam menangani bahan elastis yang diberikan oleh penyedia, sehingga tentunya organisasi tersebut mempunyai tujuan otoritatif yang jelas untuk dapat bersaing dalam mencapai tujuan perdagangan kepada negara konsumen. Hasil dari sebuah asosiasi sangat dipengaruhi oleh penampilan para pekerjanya. Dengan harapan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, maka setiap organisasi atau bisnis akan selalu berupaya untuk mendongkrak kinerja karyawannya. Salah satu cara yang ditempuh organisasi dalam menggarap pameran perwakilannya adalah melalui gaya kepemimpinan yang baik, disiplin kerja dan kesejahteraan karyawannya.

Pekerja merupakan sumber daya yang sangat penting bagi organisasi, karena kerjanya sangat penting sehingga mempengaruhi kelangsungan pelaksanaan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan lebih lanjut eksekusi representatif menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha untuk menumbuhkan kemungkinan-kemungkinan yang digerakkan oleh semua orang mereka didorong untuk membuat komitmen terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja mencerminkan kemampuan perusahaan untuk mengawasi dan mengalokasikan asetnya. Kinerja adalah sesuatu hal yang sangat penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan. Menurut [1] Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diselesaikan oleh seseorang dalam menyelesaikan usaha yang dilaksanakan kepadanya untuk mencapai sasaran kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan organisasi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja karyawan juga merupakan ciri khas suatu perusahaan yang sering kali dihadapkan dengan berbagai macam permasalahan. Berbagai [2] kualitas dan kemampuan karyawan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik karyawan. Dan sarana pendukung yaitu hal yang lingkungan kerja, keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi teknologi dan hal hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan, upah/gaji, jaminan sosial dan keamanan kerja.

Menurut [3] gaya kepemimpinan adalah sebagai proses dimana seseorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangatlah penting dalam suatu organisasi. Pemimpinlah yang akan menentukan bagaimana nasib suatu organisasi melalui keputusan-keputusan yang diambilnya.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1429

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Menurut [4] dalam melaksanakan kepemimpinan seseorang itu sendiri diantaranya Kepribadian (*personaliti*) yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan gaya kepemimpinan. Harapan dan perilaku atasan kepada bawahan atau karyawannya. Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pemimpin terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai. Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan. Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

Menurut [5] Disiplin Kerja adalah suatu kemampuan berkembang dalam kehidupan seseorang atau kelompok dalam bertaat azaz, peraturan, norma-norma, dan undang-undang untuk melakukan nilai-nilai tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Menurut [6] ada banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja itu sendiri diantaranya: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja yang diterapkan diperusahaan itu sendiri.

Selain disiplin kerja banyak hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah kesejahteraan karyawan. Menurut [7] Kesejahteraan Karyawan yang juga dikenal benefit atau reward dari perusahaan mencakup semua jenis penghargaan berupa uang ataupun pemberian dalam bentuk produk yang dibayarkan langsung kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan atas hasil kinerja yang dicapai.

Di dalam suatu organisasi kesejahteraan karyawan adalah hal yang sangat penting sekali ditingkatkan dan diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut [8] Ada banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan itu sendiri. Perubahan sikap karyawan yang disebabkan karena meningkatnya tingkat pendidikan, tuntutan serikat karyawan, persyaratan dari pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang-undang, persaingan yang makin erat mengakibatkan para pengusaha harus berusaha untuk memberikan berbagai jaminan agar para karyawan tidak keluar dari perusahaan, dan adanya pengawasan terhadap tinggi rendahnya tingkat upah.

Tabel 1. Data Jumlah Target Produksi dan Realisasi Karet PT Kilang Lima Gunung Tahun 2020 sd 2022

Indikator Kinerja	Tahun							
	2019		2020		2021		2022	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Bahan baku perton	36.000	31.684	32.400	27.002	32.400	27.418	32.400	23.164
Hasil gilingan perton	30.000	25.569	26.400	22.738	26.400	24.433	26.400	19.845
Dryer perton	24.147	17.147	13.200	10.571	13.200	16.570	13.200	13.582
Penjualan export perton	24.000	16.441	18.000	10.535	13.200	16.633	16.200	13.769

Sumber: PT Kilang Lima Gunung, 2019-2022

Dari tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa realisasi kinerja karyawan PT. Kilang Lima Gunung mengalami fluktuasi dari tahun 2019-2022 pada berbagai indikator kinerja karyawan, jika dibandingkan dari tahun 2019-2021, pada tahun 2022 penilaian kinerja masih mengalami penurunan. Terjadinya fluktuasi ini dikarenakan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kesejahteraan karyawan yang belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan.



Penurunan kinerja karyawan juga disebabkan gaya kepemimpinan, disiplin kerja yang masih rendah dan tingkat untuk mencapai kesejahteraan karyawan yang masih sulit dicapai oleh karyawan. Hal ini didasarkan pada data absensi dan target kinerja yang telah diperoleh oleh peneliti dan berdasarkan pengamatan sementara peneliti, diperoleh bahwa kinerja karyawan di PT. Kilang Lima Gunung pada saat ini belum mengalami kestabilan dan cenderung ke arah penurunan kinerja karyawan.

## II. METODE DAN MATERI

### METODE

Dalam penelitian ini akan menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang meliputi pengumpulan data, penyusunan dan menganalisa yang berasal dari angka-angka yang telah diperoleh dari organisasi yang bersangkutan. Kemudian diolah menjadi data dan kemudian dilanjutkan dengan menganalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dengan menggunakan total sampling maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 161 orang kemudian yang dapat mewakili dari populasi adalah sebanyak 133 orang karyawan dari organisasi yang bersangkutan. [9] Populasi adalah wilayah generdisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

### Kinerja Karyawan

Menurut [10] Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala, Kinerja menjadi bagian penting dalam kehidupan organisasi.

### Gaya Kepemimpinan

Menurut [11] gaya kepemimpinan adalah sifat,kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dari orang lain, sehingga mewarnai prilaku dan cara ia memimpin. Setiap pemimpin memiliki sifat dan kebiasaan dalam memimpin organisasi pemimpin memimpin memiliki keunikan dan kepribadian yang khas dalam memimpin organisasi.

### Disiplin Kerja

Menurut [12] disiplin kerja adalah suatu peraturan yang diterapkan oleh manajemen untuk memimpin, mengarahkan dan membimbing personel organisasi dalam upaya mencapai keinginan yang di cita-citakan organisasi saat ini dan di masa yang akan datang. disiplin adalah fungsi operasi keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin dan disiplin adalah fungsi operasi yang paling penting.

### Kesejahteraan Karyawan

Menurut [13] kesejahteraan karyawan merupakan benefit atau kompensasi pelengkap yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan, supaya produktivitas dan kinerjanya meningkat.

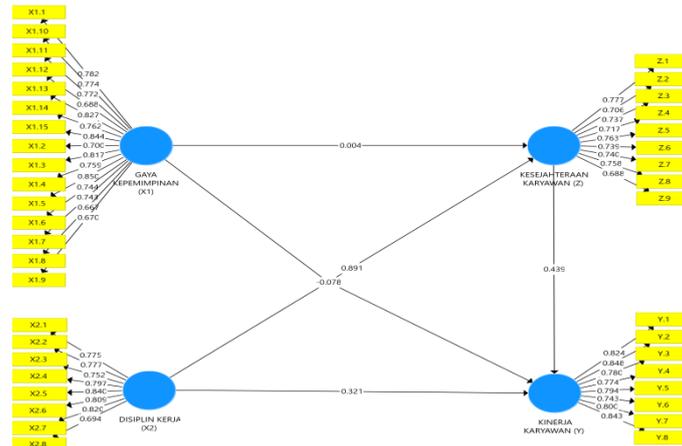
### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif variabel dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu shoftware *SmartPLS V3.2*. adapun pengujian yang dilakukan digolongkan kedalam dua tahap pengujian *outer model* yaitu menguji validitas setiap variabel yang ada dan pengujian kedua yakni adalah pengujian *inner model* pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang terjadi pada variabel laten eksogen dan endogen.



### III. PEMBAHASA DAN HASIL

#### Analisis Outer Model



Gambar 1. Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi

Dari gambar I di atas, dapat dilihat tingkat kevalidan suatu item pertanyaan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Dalam menilai *outer model* terdapat tiga kriteria dalam penilaian yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reability*. Adapun dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai dengan 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian ini batasan nilai *Convergent Validity* di atas 0,6.

#### Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria *Validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 2.

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,581
Disiplin Kerja (X2)	0.615
Kesejahteraan Karyawan (Z)	0,543
Kinerja Karyawan (Y)	0,642

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua konstruk atau variabel di atas telah memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > dari 0,50 sebagaimana telah sesuai dengan kriteria yang direkomendasikan.

#### Penilaian Reabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *Composite Reability* dan nilai *Cronbach Alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 3:

Tabel 3. Nilai Reabilitas

Kontruk/Variabel	<i>Compisite Reability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
------------------	----------------------------	-------------------------	------------



Gaya Kepemimpinan (X1)	0,954	0,950	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,927	0,910	Reliabel
Kesejahteraan Karyawan (Z)	0,914	0,895	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,923	0,920	Reliabel

Sumber : Hasil uji SmartPLS, 2024

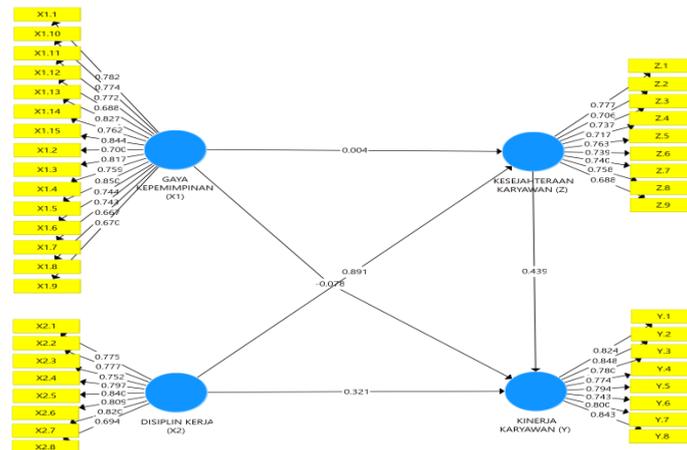
Pada tabel 3 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0.70 dan nilai *cronbach alpha* diatas 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reabilitas yang tinggi sehingga sesuai dengan batas nilai minimum yang telah di syaratkan dan tingkat kehandalan data telah baik atau *reliabel*.

### Persamaan Outer Model

Berdasarkan gambar 2, maka dapat diambil Persamaan, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Kesejahteraan Karyawan dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Kesejahteraan Karyawan} = \beta_1 \text{ Gaya Kepemimpinan (X1)} + \beta_2 \text{ Disiplin Kerja (X2)} + e_1$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = \beta_1 \text{ Gaya Kepemimpinan (X1)} + \beta_2 \text{ Disiplin Kerja (X2)} + \beta_3 \text{ Kesejahteraan Karyawan (Z)} + e_1$$



Gambar 2. Hasil Outer Loading

Berikutnya, sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, maka penilaian *inner model* dievaluasi melalui dengan melihat nilai *R-Square*, untuk menilai pengaruh laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive.

Berikut estimasi *R-Square* pada Tabel 4:

Tabel 4. Evaluasi Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kesejahteraan Karyawan (Z)	0,795	0,791
Kinerja Karyawan (Y)	0,536	0,525

Sumber : Hasil uji SmartPLS, 2024

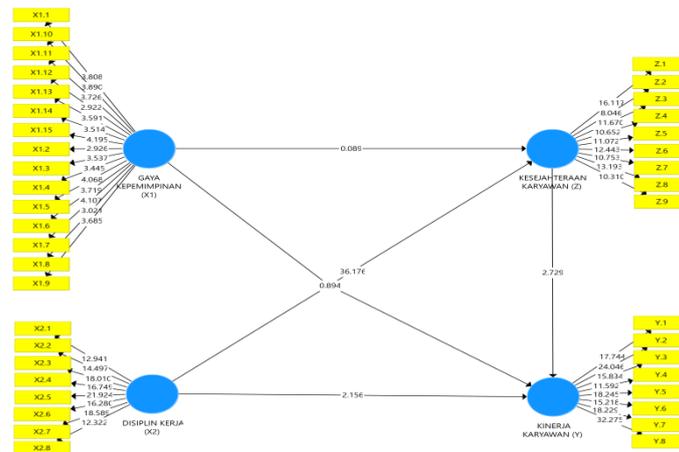
Pada table 4 diatas dapat dilihat nilai *R-Square* kosntruk Kesejahteraan Karyawan (Z) sebesar 0,795 atau sebesar 79,5% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai *R-square* Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,536 atau sebesar 53,6% nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 53,6%. Dan sisa 46,4% didorong oleh variabel lain diluar variabel



pada penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

### Pengujian Inner Model

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



Gambar 3. Pengujian Inner Model  
Sumber : Hasil uji SmartPLS, 2024

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis berujuan 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 intervening . 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  $H_0$  ditolak dan jika t-statistik/*t*-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_a$  diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural pada tabel 5.

### Pengaruh Langsung

Tabel 5. Pengaruh langsung

H	Hubungan	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviation	T Statistics	P Values	Hasil
H1	Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kesejahteraan Karyawan (Z)	0,004	0,009	0,041	0,089	0,929	Hipotesis Ditolak
H2	Disiplin Kerja (X2) -> Kesejahteraan Karyawan (Z)	0,891	0,895	0,025	36,176	0,000	Hipotesis Diterima
H3	Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,078	-0,076	0,087	0,894	0,372	Hipotesis Ditolak
H4	Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,321	0,314	0,149	2,156	0,032	Hipotesis Diterima



H5	Kesejahteraan Karyawan (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,439	0,448	0,161	2,729	0,007	Hipotesis Diterima
----	--	-------	-------	-------	-------	-------	--------------------

Sumber: Hasil uji SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 5 terlihat hasil pengujian hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ke lima yang merupakan pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kesejahteraan Karyawan.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kesejahteraan Karyawan (Z)

Hasil pengujian pada tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa *T-Statistics* (0,089) < dari (1,96), *P-Values* (0,929) > dari 0,05. Sehingga bisa diambil kesimpulan apabila Ho diterima dan H1 ditolak, yang artinya Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan (Z). Nilai *original sample* adalah positif sebesar 0,004 yang memperlihatkan apabila arah hubungann antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kesejahteraan Karyawan (Z) ialah positif.

#### Disiplin Kerja (X2) terhadap Kesejahteraan Karyawan (Z)

Hasil pengujian pada tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa *T-Statistics* (36,176) > dari (1,96), *P-Values* (0,000) < dari 0,05. Sehingga bisa diambil kesimpulan apabila Ho ditolak dan H2 diterima, yang artinya Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan (Z). Nilai *original sample* adalah positif sebesar 0,891 yang memperlihatkan apabila arah hubungann antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kesejahteraan Karyawan (Z) ialah positif.

#### Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian pada tabel 5 diatas ,dapat dilihat bahwa *T-Statistics* (0,894) < dari (1,96), *P-Values* (0,372) > dari 0,05. Sehingga bisa diambil kesimpulan apabila Ho diterima dan H3 ditolak, yang artinya Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai *original sample* adalah Negatif sebesar -0,078 yang memperlihatkan apabila arah hubungann antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Z) ialah Negatif.

#### Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian pada tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa *T-statistics* (2,156) > dari (1,96), *P-Values* (0,032) < dari 0,05. Sehingga bisa diambil kesimpulan apabila Ho ditolak dan H4 diterima, yang artinya Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai *original sample* adalah positif sebesar 0,321 yang memperlihatkan apabila arah hubungann antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ialah positif.

#### Kesejahteraan Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian pada tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa *T-Statistics* (2,729) > dari (1,96), *P-Values* (0,007) < dari 0,05. Sehingga bisa diambil kesimpulan apabila Ho ditolak dan H5 diterima, yang artinya Kesejahteraan Karyawan (Z) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai *original sample* adalah positif sebesar 0,439 yang memperlihatkan apabila arah hubungann antara Kesejahteraan Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ialah positif.

### Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 6. Pengaruh Tidak Langsung

H	Hubungan	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviation	T Statistics	P Values	Hasil
H6	Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kesejahteraan Karyawan (Z)-> Kinerja Karyawan (Y)	0,002	0,002	0,019	0,082	0,934	Hipotesis Ditolak
H7	Disiplin Kerja (X2) -> Kesejahteraan Karyawan (Z) ->	0,391	0,400	0,0144	2,720	0,007	Hipotesis Diterima



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1429

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Kinerja Karyawan (Y)						
----------------------	--	--	--	--	--	--

Sumber: Hasil uji SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 6 terlihat hasil pengujian hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis enam sampai dengan hipotesis ke tujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kesejahteraan Karyawan.

#### Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kesejahteraan Karyawan sebagai variabel Intervening

Hasil pengujian pada tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa *T-Statistics* (0,082) < dari (1,96), *P-Values* (0,934) > dari (0,05) sehingga bisa diambil kesimpulan apabila  $H_0$  diterima maka  $H_6$  ditolak, yang artinya Kesejahteraan Karyawan (Z) tidak mampu memediasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai original sampel ialah positif sebesar 0,002 yang memperlihatkan apabila arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X1) atas Kinerja Karyawan (Y) ialah positif **tidak memediasi**.

#### Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kesejahteraan Karyawan sebagai variabel intervening

Hasil pengujian pada tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa *T-Statistics* (2,720) > dari (1,96), *P-Values* (0,007) < dari (0,05) sehingga bisa diambil kesimpulan apabila  $H_0$  ditolak maka  $H_7$  diterima, yang artinya Kesejahteraan Karyawan mampu memediasi hubungan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). nilai original sampel ialah positif sebesar 0,391 yang memperlihatkan apabila arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X1) atas Kinerja Karyawan (Y) ialah positif.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kesejahteraan Karyawan tidak memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, Kesejahteraan Karyawan memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

#### REFERENASI

- [1] S. Chairunnisah dan P. M. F. H. Mataram, *Teori sumber daya manusia*, Pertama. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021.
- [2] M. A. Asnawi, "Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan." CV. Athra Samudra, Gorontalo, hal. 1–63, 2019.
- [3] R. Rahyono dan A. Alansori, "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung)," *J. Manaj. Bisnis Jayakarta*, vol. 3, no. 1, hal. 26–35, 2021, doi: 10.53825/jmbjayakarta.v3i1.90.
- [4] Hasnawati, M. Sapiri, dan M. Ruslan, *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*. Gowa- Sulawesi Selatan: Pusaka Almaida, 2021.
- [5] A. Rozi, *Meretas Kinerja Dosen Strategi Membangun Paradigma Baru Kinerja Dosen di Era 5.0*, Edisi Pert. Banten: PT Runzune Sapta Konsultan, 2023.
- [6] F. AGUSTINI, *STATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Medan, 2019.
- [7] S. Aribat, "Analisis Kesejahteraan Karyawan," *J. Manaj.*, vol. 13, no. 4, hal. 630–637, 2021, doi: 10.29264/jmmn.v13i4.10357.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1429

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- [8] S. Billah dan A. Putri, “Pengaruh Kesejahteraan karyawan Terhadap Semangat Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara,” hal. 78, 2022.
- [9] P. T. Sani, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Masyarakat Dalam Mengadopsi Teknologi Online Ticketing : Dengan Menggunakan Technology Acceptance Model,” *Unika Repos.*, hal. 44–55, 2018, [Daring]. Tersedia pada: <http://repository.unika.ac.id/16556/4/14.G1.0020> PRETY TIARA SANY.BAB III.pdf
- [10] C. O. Charli, D. Hona, dan H. Pratiwi, “Pengaruh pembinaan pegawai, pengembangan pegawai, dan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota padang,” *J. SiNMag 4*, vol. 3, no. 1, hal. 231–240, 2019, [Daring]. Tersedia pada: <http://repository.upiypk.ac.id/id/eprint/2901>
- [11] D. W. S. Hutahaean, “Filsafat dan Teori Kepemimpinan (Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, S.E., M.Th.) (z-lib.org).pdf.” Ahlimedia Press, Malang, hal. 1–130, 2021.
- [12] A. Achmad Rifa, S. Pasim Sukabumi, dan W. Java, “Impact of Work Discipline on Employee Performance,” *J. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 1, hal. 1–8, 2023, [Daring]. Tersedia pada: <https://ip2i.org/jip/index.php/>
- [13] Z. M. Maula Lia, Jamil Akhmad, “Pengaruh Budaya Organisasi Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo,” *J. Al-Tsiqoh*, vol. 5, no. 1, hal. 80–91, 2020.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1429

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).