

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat. Metode pengumpulan data melalui observasi dan menyebarkan kuesioner, dengan sampel 64 responden. Metode analisis yang digunakan adalah Uji Model Pengukuran (Outer Model) dan pengujian model struktural (Inner Model). Metode yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) 3.0. Dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 64 responden. Hasil analisis data menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif yang tidak signifikan terhadap semangat kerja dengan tingkat signifikan ($0.789 > 0.05$). Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja dengan tingkat signifikan ($0.231 > 0.05$). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan tingkat signifikan ($0.033 < 0.05$). Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan ($0.051 > 0.05$). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan ($0.000 < 0.05$). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan ($0.018 < 0.05$). Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan ($0.022 < 0.05$). Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja dengan tingkat signifikan ($0.82 > 0.05$). disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja dengan tingkat signifikan ($0.377 > 0.05$). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja dengan tingkat signifikan ($0.154 > 0.05$).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Semangat Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, work discipline and work environment on employee performance with morale as an intervening variable at PT Laras Internusa (PT LIN) West Pasaman Regency. Methods of data collection through observation and distributing questionnaires, with a sample of 64 respondents. The analytical method used is the Measurement Model Test (Outer Model) and structural model testing (Inner Model). The method used is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) 3.0. By circulating the questionnaire as many as 64 respondents. The results of the data analysis concluded that leadership style has a positive but insignificant effect on morale at a significant level ($0.789 > 0.05$). Work Discipline has a positive and insignificant effect on morale with a significant level ($0.231 > 0.05$). The work environment has a positive and significant effect on morale at a significant level ($0.033 < 0.05$). Leadership style has a positive and insignificant effect on employee performance at a significant level ($0.051 > 0.05$). Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a significant level ($0.000 < 0.05$). The work environment has a positive and significant effect on employee performance at a significant level ($0.018 < 0.05$). Morale has a positive and significant effect on employee performance at a significant level ($0.022 < 0.05$). Leadership style has a positive and insignificant effect on employee performance through morale with a significant level ($0.82 > 0.05$). work discipline has a positive and insignificant effect on employee performance through morale with a significant level ($0.377 > 0.05$). The work environment has a positive and insignificant effect on employee performance through morale with a significant level ($0.154 > 0.05$).

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Morale