

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, S5

by Lpmi UPIYPTK

Submission date: 11-Nov-2023 02:41PM (UTC+0700)

Submission ID: 2224633449

File name: Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan,_Disiplin_Kerja_S5.pdf (434.66K)

Word count: 5149

Character count: 31911

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

Luscia¹, Ramdani Bayu Putra², Andre Iliyas³, Hasmaynelis Fitri⁴

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonmi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Email: bagariangluscia98@gmail.com¹, ramdanibayuputra@gmail.com²,

andreiliyas@upiptk.ac.id³, hasmaynelis.fitri31@gmail.com⁴

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

Copyright@ Luscia, Ramdani Bayu Putra, Andre Iliyas, Hasmaynelis Fitri

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*

PENDAHULUAN

Copyright@ Lucia, Ramdani Bayu Putra, Andre Iliyas, Hasmaynelis Fitri

Pada era globalisasi saat ini, sumber daya manusia dihadapkan pada persaingan dalam negeri ini dan diluar negeri. Dengan kondisi seperti ini, perusahaan atau organisasi harus menentukan strategi dan kebijakan manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Suatu keharusan dalam sebuah pilihan apabila perusahaan/organisasi ingin berkembang seperti pengelolaan sumber daya manusia (SDM) saat ini. Sumber daya manusia merupakan suatu organisasi yang sangat penting. Karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyaan yang berkinerja tinggi agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sebagai sumber daya manusia, kryanwan merupakan aset terpenting dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya., yakni sebagai penggerak utama berjalannya sebuah perusahaan.

Tekanan pekerjaan yang menuntut agar selalu maksimal dalam melakukan pekerjaan membuat karyawan menjadi stress, selain itu komitmen terhadap perusahaan sangat diharapkan oleh perusahaan atau instasi terkait, karena dengan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dapat membuat seorang karyawan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Keberhasilan yang dihasilkan menjadi tolak ukur prestasi yang dihsilkan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Dalam rangka persaingan organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang diberi sendiri, tetapi harus dilihat dari satu kesatuan yang tangguh membentuk sinergi.

Menurut (ramdani R. Putra & Fitri, 2021) Kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan seorangpegawai atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut (Bela et al., 2022) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi.

Secara umum kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingan dengan standar suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan merupakan yang diperoleh oleh pegawai/karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau standar kerja. Menurut (Rajagukguk, 2018) kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

PT. Laras Internusa (PT.LIN) Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan barang mentah yang berlokasi di kejurongan IV Koto Selatan, dimana perusahaan ini menghasilkan buah sawit, PT. Laras Intrnusa yang disingkat dengan PT.LIN merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Berdasarkan hasil pengamatan awal yang didapatkan peneliti ketika melakukan pengamatan di PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat ditemukan beberapa permasalahan keluhan karyawan di lingkungan kerja PT Laras Internusa (PT LIN) beberapa keluhan karyawan adalah belum maksimalnya kedekatan pemimpin dengan karyawan, karyawan belum maksimal dalam disiplin dalam menjalankan tugasnya, belum optimalnya semangat kerja yang dimiliki karyawan sehingga berdampak terhadap hasil kerja karyawan dalam perusahaan, belum optimalnya kemampuan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, belum maksimalnya kesukarelaan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, adanya kelompok perorangan atau membedakan pekerja sehingga menimbulkan konflik antar karyawan, belum optimalnya pelayanan karyawan dalam melayani setiap tugas yang diberi pemimpin, karyawan belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh pemimpin. Disini karyawan lalai dalam melaksanakan tugas nya sehingga terjadi keterlambatan menyerahkan dokumen-dokumen perusahaan, Tekanan pekerjaan yang menuntut agar selalu maksimal dalam melakukan pekerjaan membuat karyawan menjadi kurang optimal dalam bekerja, Belum optimalnya kesadaran karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Tabel 1.1
Data Pencapaian Kinerja Pada PT Laras Internusa 2021

No	Bulan	Target	Pencapaian	Realisasi	Persentase (%)
1	Januari	330,020,014,800		280,195,420,000	84%
2	Febuari	310,379,278,000		360,303,990,000	116%
3	Maret	410,819,208,000		420,925,810,000	102%
4	April	410,355,186,000		390,528,610,000	95%
5	Mei	570,060,285,000		500,744,439,000	87%

Sumber : PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat

Berdasarkan hasil data pencapaian tingkat kinerja pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat diatas terdapat hasil yang maksimum, pada target pencapaian setiap bulan yaitu Januari, Febuari, Maret, April dan Mei tidak ada pencapaian target sehingga pencapaian tidak terealisasi dengan baik dan tingkat realisasi tiap bulan mengalami kondisi yang fluktuatif dan kurang stabil.

Pada hasil tabel tersebut dapat dilihat pada bulan Januari realisasi pencapaian sebesar 84% dan mengalami kenaikan pada bulan Febuari sebesar 116% lalu pada bulan Maret mengalami penurunan yaitu sebesar 102% dan pada bulan April kembali mengalami penurunan yaitu pada angka 95% dan pada bulan Mei kembali lagi mengalami penurunan sebesar 87% ketika pencapaian dan target tidak tercapai dan tidak terelisasikan dengan baik bererti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja tidak tercapainya tujuan perusahaan dan penurunan kinerja perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu Disiplin kerja, disiplin seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Sikap kerja yang baik yang ditunjang dengan etos yang tinggi dari para pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Pernyataan ini didukung oleh peneliti-peneliti terdahulu terkait dengan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

Copyright@ Lucia, Ramdani Bayu Putra, Andre Iliyas, Hasmaynelis Fitri

Menurut (Padmayoni & Wulandari, 2022) menyatakan *team work* merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama menyangkut kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.(Jufrizen & Rahmadhani, 2020)

Ada banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor diantaranya adalah kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Hasnah & Asyari, 2022)

Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. Menurut (Kamal et al., 2019) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya Kepemimpinan adalah contoh perilaku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengarahkan bawahan dalam upaya memaksimalkan kinerja keseluruhan bawahan mereka agar kinerja organisasi secara keseluruhan dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan (Fariska et al., 2019)

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. (gede prawira utama Putra & Subudi, 2020)

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya

pencapaian tujuan organisasi. Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah gaya untuk mempengaruhi, membujuk seseorang atau bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam suatu organisasi.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin Kerja merupakan karakteristik operasional vital maksimal dari pengendalian sumber daya manusia yang bermanfaat karena semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin tinggi kinerja keseluruhan yang dapat dicapai. (Fariska et al., 2019)

⁴ Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Disiplin Kerja menurut (Saleh & Utomo, 2018) ⁴ adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan, yaitu : frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik.

Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) definisi lingkungan kerja ⁴ adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. faktor- faktor yang

mempengaruhi **lingkungan kerja** adalah : 1) Suhu udara, 2) Kelembaban, 3) Sirkulasi udara, 4) Pencahayaan, 5) Suara bising, 6) Fasilitas kerja, 7) Bau-bauan, 8) Warna.

Lingkungan kerja menurut (andi tenri Jaya, 2022) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Pengertian semangat kerja menurut (Afrina, 2021) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut (Sari, 2020) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama. Semangat kerja adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Indikator yang digunakan dalam kuesioner meliputi kegairahan atau antusiasme, kekuatan untuk melawan frustasi, kualitas untuk bertahan, dan semangat untuk berkelompok.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang syarat dengan nuansa angka-angka dalam teknik pengumpulan data dilapangan. Penelitian ini menggunakan analisis asosiatif, penelitian analisi asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari

peranan, pengaruh dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (*Independent*, variabel terikat (*dependen*) dan variabel intervening.

Pada penelitian ini, sampel yang dilibatkan adalah sebanyak 64 responden dengan kriteria tingkat pendidikan dari SMA hingga S2.

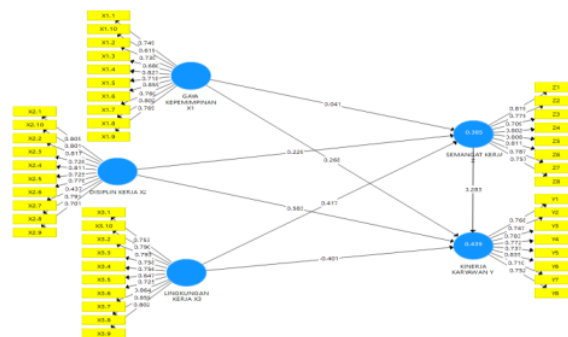
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Menilai Outer Model atau Measurement Model

Pengujian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

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

Gambar 1
Outer Loading



Sumber : Hasil Uji *Outer Model*, 2023

Berdasarkan pada gambar diatas masih terdapat nilai *outer loading* dibawah 0,5. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau 5 masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai *convergent validity* di atas 0,5 masih dapat diterima.

2. Hasil Uji 5 Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Copyright@ Lucia, Ramdani Bayu Putra, Andre Iliyas, Hasmaynelis Fitri

Tabel 2

Hasil Pengujian Nilai Average Variance Extract (AVE)

Variabel	AVE
Gaya Kepemimpinan(X1)	0,569
Disiplin Kerja(X2)	0,601
Lingkungan kerja (X3)	0,604
Kinerja karyawan(Y)	0,615
Semangat Kerja(Z)	0,583

5

Sumber : Hasil Uji Outer Model, 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

3. Penilaian Reliabilitas

Setelah diketahui tingkat validitas data-datanya, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* yang telah ditetapkan > 0,70 yang dapat dikatakan *reliabel*.

Tabel 3

Nilai Realibility

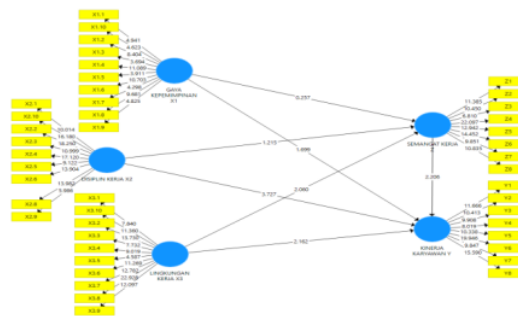
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Peterangan
Gaya Kepemimpinan X1	0.920	0.929	reliabel
Disiplin Kerja X2	0.917	0.931	reliabel
Lingkungan Kerja X3	0.927	0.938	reliabel
Kinerja Karyawan Y	0.898	0.918	reliabel
Semangat Kerja Z	0.911	0.927	reliabel

Sumber : Hasil Uji Outer Model, 2023

Berdasarkan gambar diatas *output SmartPLS* pada Tabel 3 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Gaya Kepemimpinan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,920 dan nilai *composite reliability* sebesar 0,929 variabel Disiplin Kerja nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,917 dan nilai *composite reliability* sebesar 0,931 variabel Lingkungan Kerja nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,927 dan nilai *composite reliability* sebesar 0,938 dan variabel Kinerja Karyawan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,898 dan nilai *composite reliability* sebesar 0,918 dan variabel Semangat Kerja nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,911 dan nilai *composite reliability* sebesar 0,927. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

4. Pengujian Inner Model (*Structural Model*)

Gambar 2
Struktur Model Inner



Sumber: Hasil Uji Model Inner, 2023

Berdasarkan Gambar 2, model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

Persamaan 1, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien yang ada ditambah

Copyright@ Luscia, Ramdani Bayu Putra, Andre Iliyas, Hasmaynelis Fitri

dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model peneliti.

-Semangat kerja = $0,257 X_1 + 1,215 X_2 + 2,060 X_3$

¹ Persamaan II, Merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan semangat kerja ⁵ terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefesien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

-Kinerja Karyawan = $1,699 X_1 + 3,727 X_2 + 2,162 X_2 + 2,206 Z$

5. Hasil Uji Analisis Variant (R^2) atau *R Square*

¹ Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* maka dievaluasi melalui nilai *R-Square* untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut Evaluasi Nilai *R-Square* pada

Tabel 3 :

Tabel. 3

Evaluasi Nilai *R Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan Y	0.443	0.405
Semangat Kerja Z	0.386	0.356

Sumber: Hasil Uji Inner Model, 2023

6. Pengujian Hipotesis

a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat, ² dimana nilai standar error sebesar 0.161 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk, dan nilai t-statistik

Copyright@ Lucia, Ramdani Bayu Putra, Andre Iliyas, Hasmaynelis Fitri

< t-tabel 1,96 atau $0.267 < 1,96$ ¹ sedangkan P Value 0.789 lebih besar dari pada alpha 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan H0 diterima dan H1 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Semangat Kerja pada PT Laras Inernusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.

b) Pengaruh disiplin Kerja terhadap Semangat kerja

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja pada PT Laras Inernusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat. ² dimana nilai standar error sebesar 0.195 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk, dan nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau $1.198 < 1,96$ ¹ sedangkan P Value 0.231 lebih besar dari pada alpha 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan H0 diterima dan H2 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja pada PT Laras Inernusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.

c) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Semangat Kerja

pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja PT Laras Internusa Terdapat (PT LIN) Kab Pasaman Barat, ² dimana nilai standar error sebesar 0.193 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat di jelaskan oleh konstruk ini, dan nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $2.135 > 1,96$ ¹ sedangkan P Value 0.033 lebih kecil dari pada alpha 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan H0 ditolak dan H3 diterima, Dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat

d) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laras Inernusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat, ² dimana nilai standar error sebesar 0.161 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk, dan nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau $1.953 < 1,96$ ¹ sedangkan P Value 0.051 lebih besar dari pada alpha 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan H0 diterima dan H4 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laras Inernusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.

e) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat, ²dimana nilai *standar error* sebesar 0.154 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat di jelaskan oleh konstruk ini, dan nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 3.859 > 1,96 ¹sedangkan P Value 0.000 lebih kecil dari pada alpha 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan H0 ditolak dan H5 diterima, Dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.

f) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat, ²Dimana nilai *standar error* sebesar 0.172 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat di jelaskan oleh konstruk ini, dan nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 2.378 > 1,96 ¹sedangkan P Value 0.018 lebih kecil dari pada alpha 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan H0 ditolak dan H6 diterima, Dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.

g) Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat, ²Dimana nilai *standar error* sebesar 0.122 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat di jelaskan oleh konstruk ini, dan nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 2.295 > 1,96 ¹sedangkan P Value 0.0022 lebih kecil dari pada alpha 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan H0 ditolak dan H7 diterima, Dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.

h) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variable intervening pada PT.LIN

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja pada PT Laras Inernusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat, ²dimana nilai *standar error* sebesar 0.074 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk, dan nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 0.227 < 1,96 ¹sedangkan P Value 0.820 lebih besar dari pada alpha

5%. Dengan demikian dapat disimpulkan H0⁵ diterima dan H8 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja pada PT Laras Inernusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.

- i) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variable intervening pada PT.LIN

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui semangat kerja pada PT Laras Inernusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat, dimana nilai standar error sebesar 0.074 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk, dan nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau $0.885 < 1,96$ sedangkan P Value 0.377 lebih besar dari pada alpha 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan H0 diterima dan H9 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui semangat kerja pada PT Laras Inernusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.

- j) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variable intervening pada PT.LIN

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja pada PT Laras Inernusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat, dimana nilai standar error sebesar 0.081 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk, dan nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau $0.1427 < 1,96$ sedangkan P Value 0.154 lebih besar dari pada alpha 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan H0 diterima dan H10 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja pada PT Laras Inernusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.

DAFTAR PUSTAKA

Dari hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.LIN dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat
2. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja pada PT Laras Inernusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat
4. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laras Inernusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat
8. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja pada PT Laras Inernusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat
9. terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui semangat kerja pada PT Laras Inernusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat
10. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja pada PT Laras Inernusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrina, I. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 18(2), 68. <https://doi.org/10.47232/aktual.v18i2.65>
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–
- Copyright@ Luscia, Ramdani Bayu Putra, Andre Iliyas, Hasmaynelis Fitri

204. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>

Bela, A. O., Yulia, Y., Putra, R. B., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor KUD Sinar Makmur. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.56347/jle.v1i1.13>

Candana, dori mittra, Putra, ramdani bayu, & Wijaya, ronni andri. (2018). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>

Fariska, D., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, XII(1), 79–88. <https://osf.io/preprints/m3ec7/>

Hasnah, F., & Asyari, D. P. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97. <https://jurnal.jomparnd.com/index.php/jkj>

Jaya, andi tenri. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar . *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.46918/point.v4i1.1376>

Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>

Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen ...*, 15(2), 38–49. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>

Padmayoni, N. M. D. S. A., & Wulandari, N. L. A. A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan fabrikasi. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 307–318. <https://ejournal.medan.uph.edu/index.php/jam/article/view/175>

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara.

Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>

Putra, gede prawira utama, & Subudi, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung

- Benoa-Nusa Dua. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(7), 253-493.
- Putra, ramdani R., & Fitri, H. (2021). Literature Review: Model Pengukuran Kinerja Dosen Dan Organizational Citezenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 485–512. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.447>
- Rahman, A. (2019). Pengaruh Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada PT Yudha Swalayan Jakarta. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer*, 4(2), 257–264.
- Rajaguguk. (2018). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sari, Y. K. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 54–64. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v1i01.8>
- Siregar, M. (2019). Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige. *Jurnal Diversita*, 5(1), 33–36. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2471>
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769–781. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17123/8277>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, S5

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

27%

INTERNET SOURCES

17%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	doaj.org Internet Source	6%
2	Viola Aja, Nila Pratiwi, Awalul Khairi. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BINA PRATAMA SAKATO JAYA", Jurnal Bisnis Digital (J-BisDig), 2023 Publication	5%
3	lonsuit.unismuhluwuk.ac.id Internet Source	4%
4	text-id.123dok.com Internet Source	4%
5	Mawari Gusnawati, Vivi Nila Sari, Nila Pratiwi. "ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", Jurnal Bisnis Digital (J-BisDig), 2023	3%

Publication

Exclude quotes Off

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%