

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT INDUSTRI
KARET NUSANTARA
(Cabang Amplas)**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama	: Gilang Apriandika
NPM	: 2005160287
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 08 Agustus 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melibat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : GILANG APRIANDIKA
NPM : 2005160287
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT INDUSTRI KARET NUSANTARA (Cabang Amplas)

Dinyatakan : lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Pengaji II

Dr. RAKHMAT BARAGIA, S.E., M.Si.

MUSLIH, S.E., M.M.

Pembimbing

Assoc. Prof. MUIS FAHRI RAHMAN, S.E., M.M.

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : GILANG APRIANDIKA
N.P.M : 2005160287
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT INDUSTRI
KARET NUSANTARA (Cabang Amplas)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Agustus 2025

Pembimbing Tugas Akhir

Assoc. Prof. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.

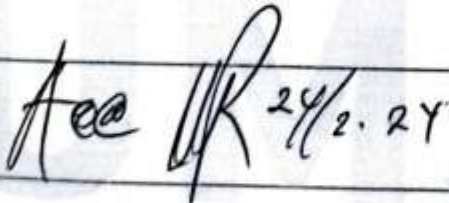


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

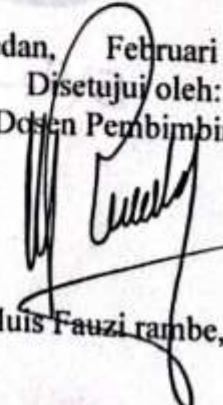
Nama Mahasiswa : Gilang Apriandika
NPM : 2005160287
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. H. Muis Fauzi rambe, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Industri Karet Nusantara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	menjelaskan arti rubber article, rubber threat dan resiprene di table jenis produksi	14/02 2025	
Bab 2			
Bab 3	indikator bab 3 disesuaikan dengan bab 2, data jumlah karyawan produksi dipecah, disampel hanya untuk karyawan produksi	14/02 2025	
Bab 4	Jumlah responden sampel sesuai bab 3 Angket kepuasan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan kompensasi berurutan ditulis dijabarkan	18/02 2025	
Bab 5	kesimpulan dan saran diambil apa yang dibahas di bab 4	18/02 2025	
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	 24/2.25		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


man Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, Februari 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


(Assoc. Prof. H. Muis Fauzi rambe, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

أشهد أن لا اله إلا الله وأشهد أن محمداً عبده ورسوله

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Gilang Apriandika
NPM : 2005160287
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas)"** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Gilang Apriandika

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT INDUSTRI KARET NUSANTARA (Cabang Amplas)

GILANG APRIANDIKA
2005160287

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas) baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian ini adalah asosiatif. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas). Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja Pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas). Disiplin kerja tidak memediasi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas). Disiplin kerja memediasi kompensasi terhadap kepuasan kerja Pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND COMPENSATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION THROUGH EMPLOYEE WORK DISCIPLINE AT PT INDUSTRI ARCHIPELAGO RUBBER (Cabang Amplas)

GILANG APRIANDIKA
2005160287

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238**

This research aims to find out how leadership style and compensation influence employee job satisfaction through employee work discipline at PT. Nusantara Rubber Industry (Ampas Branch) either partially or simultaneously. This research approach is associative. Leadership style has no effect on job satisfaction at PT Industri Karet Nusantara (Ampas Branch). Leadership style has a significant and influential effect on work discipline at PT Industri Karet Nusantara (Ampas Branch). Compensation has a significant and influential effect on job satisfaction at PT Industri Karet Nusantara (Ampas Branch). Compensation has a significant and influential effect on work discipline at PT Industri Karet Nusantara (Ampas Branch). Work discipline has a significant and influential effect on job satisfaction at PT Industri Karet Nusantara (Ampas Branch). Work discipline does not mediate leadership style on job satisfaction at PT Industri Karet Nusantara (Ampas Branch). Work discipline mediates compensation on job satisfaction at PT Industri Karet Nusantara (Ampas Branch).

Keywords: Leadership Style, Compensation, Job Satisfaction, Work Discipline

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas)”**. sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tugas akhir ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Deddy Irawan dan Ibunda tercinta Siska Sari Anggraini yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, yang memberikan dorongan serta semangat selama penulis menjalani pendidikan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat selama membimbing mahasiswa.
9. Ibu Susi Handayani, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat selama membimbing mahasiswa.
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membimbing dan mengajarkan saya ilmu pengetahuan dari awal masuk sampai sekarang sehingga penulis dapat sampai di tahap penulisan tugas akhir ini.

Akhirnya penulis mengharapkan tugas akhir ini bermanfaat bagi kita semua. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Aamiin

Medan, Agustus 2025

Penulis

GILANG APRIANDIKA
2005160287

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB 2 KAJIAN TEORITIS.....	11
2.1 Kajian Teoritis.....	11
2.1.1 Kepuasan Kerja	11
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	11
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja.....	12
2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	13
2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja	14
2.1.2 Disiplin Kerja.....	16
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	16
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja.....	18
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	19
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja	21
2.1.3 Gaya Kepemimpinan.....	21
2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	21
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Gaya Kepemimpinan	24
2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	26
2.1.4.4 Indikator Gaya Kepemimpinan	27
2.1.4 Kompensansi	28

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi.....	28
2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Kompensasi.....	30
2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	32
2.1.4.4 Indikator Kompensasi	33
2.2 Kerangka Konseptual	34
2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.....	34
2.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja.....	35
2.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	36
2.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja	36
2.2.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	37
2.2.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin Kerja	38
2.2.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin Kerja	39
2.3 Hipotesis.....	39
BAB 3 METODE PENELITIAN	41
3.1 Pendekatan Penelitian	41
3.2 Definisi Operasional	41
3.2.1 Kepuasan Kerja (Y).....	41
3.2.2 Disiplin Kerja (Z).....	42
3.2.3 Gaya Kepemimpinan (X1)	42
3.2.4 Kompensasi (X2)	43
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.3.1 Tempat Penelitian	43
3.3.2 Waktu Penelitian	43
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	44
3.4.1 Populasi	44
3.4.2 Sampel.....	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data	45
3.5.1 Data dokumentasi.....	45
3.5.2 Kuesioner (Angket).....	45
3.6 Teknik Analisis Data.....	46

3.6.1 Analisis Data Kuantitatif.....	46
3.6.2 Analisis Data Menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS)	46
3.6.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	48
3.6.2.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	48
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Hasil Penelitian	52
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	52
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden.....	52
4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.1.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan.....	53
4.1.2.3 Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	53
4.1.2.4 Responden Berdasarkan Divisi	54
4.1.3.1 Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	54
4.1.3.2 Variabel Disiplin Kerja (Z)	57
4.1.3.3 Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	61
4.1.3.4 Variabel Kompensasi (X2).....	63
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	65
4.2.1.1 <i>Construct Reliability and Validity</i>	65
4.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (<i>Inner Model</i>)	71
4.2.2.1 <i>R-Square</i>	71
4.2.2.2 <i>F-Square</i>	72
4.2.2.3 <i>Dirrect Effect</i>	73
4.2.2.4 <i>Indirrect Effect</i>	75
4.2.2.5 <i>Total Effect</i>	76
4.3 Pembahasan.....	77
4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.....	77
4.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja.....	78
4.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	79
4.3.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja	80
4.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	81
4.3.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin Kerja	82

4.3.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin Kerja	83
BAB 5 PENUTUP.....	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran.....	86
5.3 Keterbatasan Penelitian	87
DAFTAR PUSTAKA.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja.....	43
Tabel 3.2 Indikator Disiplin Kerja.....	43
Tabel 3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	43
Tabel 3.4 Indikator Kompensasi.....	44
Tabel 3.5 Rincian Waktu Penelitian.....	45
Tabel 3.6 Data Jumlah Karyawan Pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas).....	45
Tabel 3.7 Skor Penilaian Pada Kuesioner.....	47
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Berkerja.....	54
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Divisi.....	55
Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	55
Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel Disiplin Kerja (Z).....	58
Tabel 4.7 Angket Skor Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	62
Tabel 4.8 Angket Skor Untuk Variabel Kompensasi (X2).....	64
Tabel 4.9 <i>Convergent Validity</i> Kepuasan Kerja (Y).....	67
Tabel 4.10 <i>Convergent Validity</i> Disiplin Kerja (Z).....	68
Tabel 4.11 <i>Convergent Validity</i> Gaya Kepemimpinan (X1).....	68
Tabel 4.12 <i>Convergent Validity</i> Kompensasi (X2).....	69
Tabel 4.13 Hasil <i>Composite Reliability</i>	69
Tabel 4.14 Hasil <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	70
Tabel 4.15 Hasil <i>Discriminant Validity</i>	71
Tabel 4.16 R-Square.....	73
Tabel 4.17 F-Square.....	74
Tabel 4.18 <i>Dirrect Effect</i>	75
Tabel 4.19 <i>Indirrect Effect</i>	76
Tabel 4.20 <i>Total Effect</i>	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin Kerja.....	40
Gambar 4.1 <i>Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model</i>	67
Gambar 4.2 Hasil Setelah <i>Bootstrapping</i>	75

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT.Industri Karet Nusantara adalah sebuah perusahaan yang mengolah bahan baku karet kering dan latex 60% menjadi barang jadi untuk berbagai kebutuhan masyarakat yang diproduksi berdasarkan permintaan pasar atau pesanan. Berbagai jenis produk yang memakai bahan baku karet diproduksi untuk kebutuhan masyarakat dan industri seperti alat rumah tangga, untuk pabrik, garmen, otomotif, alat berat, pelabuhan, jembatan dan lain-lain berdasarkan ukuran atau spesifikasi tertentu.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam menyelesaikan tantangan-tantangan yang datang tidak hanya ditentukan oleh perilaku pegawai yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya. Pegawai diharapkan bisa bekerja lebih optimal tidak hanya bekerja sesuai deskripsi pekerjaannya saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan kontribusi ekstra terhadap organisasi (Azhar et al., 2020).

Suatu perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia agar perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya sumber daya manusia ataupun kurangnya kualitas dari pada sumber daya manusia tersebut perusahaan ataupun organisasi akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan

dalam mengelola maupun memelihara sumber daya manusia ialah dengan memperhatikan Kepuasan Kerja (Nasution et al., 2018).

Suatu perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia agar perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya sumber daya manusia ataupun kurangnya kualitas dari pada sumber daya manusia tersebut perusahaan ataupun organisasi akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam mengelola maupun memelihara sumber daya manusia ialah dengan memperhatikan Kepuasan Kerja (Nasution et al., 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah Kepuasan Kerja. Setiap karyawan tentu ingin menjadi salah satu bagian dalam kesuksesan perusahaan, Kepuasan Kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan Kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Parlindungan et al., 2021). Kepuasan Kerja memberikan efek terhadap *output* dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan Kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan Kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri (Harahap & Khair, 2019).

Pegawai yang memiliki Kepuasan Kerja cenderung akan memiliki perasaan dan pemikiran yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, begitu juga

sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas yang ada yang dikerjakan maka akan berpikiran negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan (Nasution, 2018). Kepuasan Kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempunyai kontribusi besar untuk dapat melancarkan dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan suatu organisasi, karena Kepuasan Kerja merupakan suatu persepsi atau perasaan emosional seseorang terhadap pekerjaan mereka sehingga seseorang yang merasa memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya (Farisi & Pane, 2020).

Ada pula fenomena yang terjadi terkait kepuasan kerja pada PT Industri Karet Nusantara yang ada di dalam perusahaan terutama masalah kepuasan kerja, masih adanya beberapa karyawan yang menunjukkan rasa ketidakpuasan ditandai dengan pekerjaan yang terus menerus bertambah dan tidak selesai, lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya perhatian dari pimpinan. Kemudian, kepuasan kerja yang juga masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari masih kurangnya kesadaran pegawai akan rasa memiliki perusahaan, sebahagian pegawai masih merasa jika ia mampu mencapai sebuah prestasi maka prestasi itu bukan menjadi prestasinya akan tetapi menjadi keberhasilan dari pimpinannya, sikap ini merupakan hal yang tidak boleh berlarut-larut bagi pegawai.

Kemajuan perusahaan tidak hanya di tentukan oleh hasil kerja karyawannya saja, namun juga dilihat dari kedisiplinan karyawannya. Disiplin yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dalam manajemen sumber daya manusia disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya dalam memenuhi tuntutan berbagai pekerjaan. Disiplin kerja yang baik

mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Farisi et al., 2020).

Ada pula fenomena yang terjadi terkait Disiplin Kerja di PT Industri Karet Nusantara bahwa beberapa karyawan yang masih belum disiplin dengan keluar kantor pada jam kerja, karyawan yang tidak tepat waktu pada jam masuk kerja dan saat pulang kerja karyawan juga sering lebih awal pulang dari jam yang ditentukan dari perusahaan. kurangnya kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari beberapa pegawai yang masih menunda-nunda pekerjaan sehingga berdampak pada penyelesaian yang lama pada tugas yang telah diberikan dan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sendiri. Selain itu, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak menaati peraturan yang terlambat masuk kerja dan terlambat masuk kantor setelah jam istirahat. Kurangnya kedisiplinan pegawai juga menghambat peningkatan kinerja perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab oleh pegawai.

Selain faktor disiplin kerja, dalam sebuah perusahaan gaya kepemimpinan cukup berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja serta motivasi kerja seseorang dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin, mengarahkan, dan memotivasi anggota tim atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan dapat bervariasi tergantung pada kepribadian pemimpin, konteks organisasi, dan situasi yang dihadapi (Putra & Fitria, 2019). Gaya kepemimpinan memiliki konsep yang cukup berbeda dengan konsep-konsep kepemimpinan sebelumnya. Karyawan yang seringkali dianggap bawahan justru dianggap sebagai prioritas utama dalam pemenuhan kebutuhan. Kondisi kenyamanan kerja dalam

organisasi yang menjadi titik fokus perhatian para pemimpin dan membahas betapa pentingnya hubungan emosional antara pemimpin dengan karyawan dalam organisasi (Nugroho & Putro, 2021).

Gaya kepemimpinan merupakan suatu gaya kepemimpinan yang berasal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu menjadi pihak pertama yang melayani. Ia tidak menempatkan fokus utama pada hasil akhir atau keuntungan organisasi, tetapi pada proses pelayanan (Asbari et al., 2021). Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi.

Ada pula fenomena yang terjadi terkait Gaya Kepemimpinan di PT Industri Karet Nusantara bahwa beberapa pemimpin juga kurang memberikan motivasi kepada para bawahan untuk dapat bekerja secara maksimal. Sehingga gaya kepemimpinan masih rendah. Selain itu, Perubahan kepemimpinan yang sering terjadi memberikan ketidaknyamanan kepada karyawan karena aturan yang menjadi berubah-ubah sehingga karyawan harus beradaptasi dengan aturan-aturan baru dari pemimpin baru.

Kompensasi merupakan ganti rugi kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan/organisasi, baik dalam bentuk finansial/uang maupun selain uang dalam kurun waktu yang sama (Sabrina, 2021). Kompensasi dapat berfungsi sebagai penyebab utama kinerja karyawan. Saat ini, Kompensasi merupakan prioritas utama sebagian besar karyawan dalam bekerja karena berkaitan dengan bentuk balas jasa perusahaan. Pemberian kompensasi juga perlu melihat bagaimana sistem penggajian, regulasi yang ditetapkan, serta kebijakan kompensasi lainnya

yang didasarkan pencapaian kinerja ataupun prestasi (Ramadhanty & Djastuti, 2020).

Kompensasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu hal yang penting yang dilakukan oleh perusahaan, pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan merupakan hal yang tepat dikarenakan karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Banyak sekali karyawan yang merasa tidak puas terhadap kompensasi yang mereka dapatkan sehingga banyak karyawan yang bekerja dengan tidak efektif, hal ini membuat suatu perusahaan merasa sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut (Harahap & Khair, 2019).

Ada pula fenomena yang terjadi terkait kompensasi di PT Industri Karet Nusantara bahwa kompensasi yang masih rendah, kompensasi yang dirasakan yaitu sebagian karyawan belum merasa puas atau dirasa kurang sebanding dengan kerja yang ditugaskan. Apabila perusahaan menjadikan perhatian penting terhadap kompensasi yang diberikan maka karyawan akan berlomba-lomba dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan dan tentunya karyawan akan memberikan kontribusi terbaiknya untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan pada PT Industri Karet Nusantara terdapat beberapa masalah yang ada di dalam perusahaan terutama masalah kepuasan kerja, masih adanya beberapa karyawan yang menunjukkan rasa ketidakpuasan ditandai dengan pekerjaan yang terus menerus bertambah dan tidak selesai, lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya perhatian dari pimpinan. Kemudian Disiplin kerja yang masih rendah, Beberapa karyawan yang

masih kurang memenuhi standart perusahaan dalam bekerja cenderung tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerja.

Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan. Masih kurangnya perhatian pemimpin terhadap para karyawannya, kurangnya perhatian pemimpin terhadap para karyawannya yakni dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Kemudian kompensasi yang masih rendah, kompensasi yang dirasakan yaitu sebagai karyawan belum merasa puas atau dirasa kurang sebanding dengan kerja yang ditugaskan.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masih adanya beberapa karyawan yang menunjukkan rasa ketidakpuasan ditandai dengan pekerjaan yang terus menerus bertambah dan tidak selesai, lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya perhatian dari pimpinan.
2. Beberapa karyawan yang masih kurang memenuhi standart perusahaan dalam bekerja cenderung tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerja.
3. Pemimpin Kompensasi dirasakan belum sesuai dengan beban kerja karyawan dan kenaikan kompensasi hampir tidak sejalan dengan kenaikan biaya hidup.

4. belum sepenuhnya dapat mengayomi dan menyelesaikan keluhan para pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya pada faktor Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas)?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas)?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas)?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas)?
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas)?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Disiplin Kerja pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas)?
7. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Disiplin Kerja pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas)?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas)
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas)
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas)
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas)
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas)
6. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Disiplin Kerja pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas)
7. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Disiplin Kerja pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas)

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri dan tulisan ini juga dapat berguna secara teoritis maupun praktis yang mengenai manajemen sumber daya manusia.:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai pijakan, referensi dan kajian lebih lanjut pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas).

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai faktor apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

BAB 2

KAJIAN TEORITIS

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan satu hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Suatu pekerjaan akan mempunyai makna bagi seseorang apabila pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya secara maksimum dan memuaskan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja orang tersebut.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang muncul dari evaluasi yang mereka lakukan tentang pekerjaan tersebut (Syaifuddin et al., 2023). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Sesario, 2021). Kepuasan kerja adalah sejauh mana individu menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya, yang mencakup aspek-aspek seperti tugas, lingkungan, dan kompensasi (Robbins & Judge, 2017).

Kepuasan kerja berkaitan dengan karakteristik pekerjaan dan bagaimana pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan individu, termasuk motivasi dan keterlibatan (Sangadji, 2023). Kepuasan kerja adalah ukuran sejauh mana karyawan

menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal (Firdaus, 2023).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Jufrizen, 2017). Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya (Latifah, 2022).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Milenia et al., 2022). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Nasution et al., 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki banyak manfaat, baik bagi individu maupun organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif. Mereka lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Manfaat kepuasan kerja (Primasheila et al., 2017) ialah sebagai berikut :

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
2. Potensi perusahaan akan lebih maju
3. Pekerjaan yang dihasilkan lebih baik lagi

4. Menghasilkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan
5. Meningkatkan semangat kerja

Dengan semua manfaat ini, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat mengurangi tingkat stres dan kecemasan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin, 2015) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan

Pimpinan yang kurang memberikan rasa perhatian (perduli pada kondisi karyawan) sehingga kepuasan karyawan terhadap hubungan dengan atasan tidak meningkat. Kepuasan kerja yang diperoleh karyawan saat bekerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan cenderung meningkat.

2. Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja perusahaan yang rendah tersebut berupa kelengkapan fasilitas kerja yang diberikan, kesehatan dan kenyamanan ruang kerja karyawan. Hal tersebut berdampak padarendahnya kepuasan kerja tentang kondisi ataupun suasana dalam bekerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudin et al., 2021) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Kepemimpinan

Pemimpin memfasilitasi karyawan dengan cara membreakdown tugas dan tanggung jawab bawahan sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga proaktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja.

Karyawan yang merasa puas lebih cenderung untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut, mengurangi angka turnover dan biaya rekrutmen.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Syahputra, 2019) indikator kepuasan kerja yang meliputi antara lain:

1. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri), Kepuasan pekerjaan itu sendiri adalah sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
2. *Salary* (gaji/upah), Gaji merupakan sejumlah upah/ uang yang diterima dimana hal ini bisa dilihat sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
3. *Promotional opportunity* (kesempatan promosi), Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk bias ikut andil dalam memajukan organisasi, seperti halnya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang bermacam-macam dan memiliki

penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

4. *Supervisor* (pengawasan), Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. *Work relations* (rekan kerja), Pada umumnya, sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada pegawai secara individu adalah rekan kerja yang kooperatif. Kelompok kerja, terutama tim yang „kuat“ bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Indikator yang digunakan untuk variabel kepuasan kerja menurut (Robins & Corners, 2000) yaitu:

1. Kepuasan terhadap gaji, yaitu atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
2. Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
3. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
4. Kepuasan terhadap supervisor, sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

Kepuasan kerja seringkali berdampak positif pada hubungan antar rekan kerja. Karyawan yang merasa bahagia lebih cenderung berkolaborasi dan mendukung satu sama lain.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Setiap perusahaan tentunya akan memperhatikan kedisiplinan karyawannya untuk mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Segala aktivitas kegiatan di perusahaan sangat membutuhkan kedisiplinan (Rifa'i, 2024). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya. Disiplin adalah tingkah laku dan kebiasaan seseorang dalam menerapkan peraturan dan prosedur kerja yang telah ditentukan perusahaan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Ruky, 2019).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Ajabar, 2020). Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Ajabar, 2021).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi diraihnya (Chaidir, 2023). Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan

dan norma-norma perusahaan. Karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan (Saripuddin & Handayani, 2017).

Setiap perusahaan tentunya akan memperhatikan kedisiplinan karyawannya untuk mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Segala aktivitas kegiatan di perusahaan sangat membutuhkan kedisiplinan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya. Disiplin adalah tingkah laku dan kebiasaan seseorang dalam menerapkan peraturan dan prosedur kerja yang telah ditentukan perusahaan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Lesmana et al., 2019).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Harahap & Tirtayasa, 2020). Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan & Munasib, 2020).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi diraihnya (Jufrizen & Sitorus, 2021). Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi

peraturan dan norma-norma perusahaan. Karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan (Saripuddin & Handayani, 2017).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal (Arif et al., 2020). Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Jufrizen, 2018).

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki banyak manfaat yang signifikan, baik untuk individu maupun organisasi. Disiplin kerja membantu individu untuk lebih fokus dan efisien dalam menyelesaikan tugas, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Menurut (Simamora, 2016) tujuan disiplin kerja adalah :

1. Memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten terhadap aturan-aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahan.

Menurut (Sutrisno, 2011) tujuan dan manfaat disiplin kerja sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Untuk meningkatkan semangat, gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Untuk meningkatkan rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Dengan semua manfaat ini, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai kesuksesan pribadi dan profesional.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin, karyawan dapat mengatur waktu mereka dengan lebih efektif, memprioritaskan tugas, dan menghindari penundaan. Menurut Bejo Siswanto (Sinambela, 2018, hal. 356) berpendapat bahwa faktor-faktor disiplin ada lima :

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standart kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Menurut (Hasibuan, 2016) yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebakan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.
3. Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.
4. Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.
5. Pengawasan, Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

Disiplin mendorong perhatian terhadap detail dan komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, yang berujung pada kualitas hasil yang lebih tinggi.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Karyawan yang disiplin sering kali dilihat sebagai karyawan yang dapat diandalkan, yang dapat membuka peluang promosi dan pengembangan karir.

Menurut Septiasari (Marpaung & Darmawan, 2022) indikator disiplin adalah:

1. Kemampuan dan tujuan.
2. Kesejahteraan
3. Keadilan dan ketegasan
4. Sanksi hukuman
5. Sifat teladan pimpinan.
6. Hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut (Setiayawan, 2017) indicator disiplin adalah :

1. Kehadiran
2. Tingkat kewaspaan tinggi
3. Ketaatan pada peraturan
4. Ketaatan pada standar kerja
5. Etika kerja

Disiplin dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai harapan dapat meningkatkan kepercayaan atasan dan rekan kerja terhadap individu.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Hasibuan & Bahri, 2018). Kepemimpinan adalah kemampuan dalam

mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan (Arif et al., 2024). Kepemimpinan merupakan sebuah proses untuk mendorong dan membantu orang lain dalam bekerja mencapai tujuan dan yang mempertautkan kelompok dan memotivasi nya untuk dapat mencapai tujuan merupakan yang telah ditetapkan (Iswahyudi et al, 2023).

Gaya kepemimpinan adalah pengaruh pimpinan terhadap bawahan melalui motivasi dan inspirasi sehingga bawahan merasakan kebanggaan, kepercayaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan (Hairudinor et al., 2020). Gaya kepemimpinan adalah pemimpin yang dapat menginspirasi bawahannya untuk melebihi kepentingan pribadinya dan mempunyai pengaruh yang luar biasa terhadap bawahannya (Suparwi, 2024).

Gaya kepemimpinan ini menunjukkan bahwa pendekatan yang berbeda diperlukan tergantung pada situasi dan kebutuhan organisasi. Memahami karakteristik masing-masing gaya dapat membantu pemimpin dalam memilih strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja tim dan mencapai tujuan Perusahaan (Suiraoaka, 2023). Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan diri pengikut individual, mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru sehingga mereka mampu untuk menggairahkan, membangkitkan serta mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencaoi terwujudnya tujuan-tujuan atau visi dan misi yang ada dalam organisasi (Robbins & Judge, 2015).

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Suriagiri, 2020). Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan (Faeni, 2021). Kepemimpinan merupakan sebuah proses untuk mendorong dan membantu orang lain dalam bekerja mencapai tujuan dan yang mempertautkan kelompok dan memotivasi nya untuk dapat mencapai tujuan merupakan yang telah ditetapkan (Sukatin, 2024).

Gaya Kepemimpinan adalah pengaruh pimpinan terhadap bawahan melalui motivasi dan inspirasi sehingga bawahan merasakan kebanggaan, kepercayaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan (Setyaasih, 2024). Gaya Kepemimpinan adalah pemimpin yang dapat menginspirasi bawahannya untuk melebihi kepentingan pribadinya dan mempunyai pengaruh yang luar biasa terhadap bawahannya. Gaya Kepemimpinan mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan diri pengikut individual, mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru sehingga mereka mampu untuk menggairahkan, membangkitkan serta mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencaoi terwujudnya tujuan-tujuan atau visi dan misi yang ada dalam organisasi (Robbins & Judge, 2015).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara menyeluruh adalah suatu perilaku yang dimiliki seorang

pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya agar dapat bekerja sesuai dan bahkan melebihi yang telah ditetapkan perusahaan dan meletakkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi. Gaya Kepemimpinan juga dapat disimpulkan sebagai suatu model ataupun gaya kepemimpinan yang berorientasi terhadap cara memotivasi semangat kerja pegawai.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Gaya Kepemimpinan

Tujuan utama Gaya Kepemimpinan adalah mencapai visi dan tujuan organisasi. Namun, kepemimpinan juga memiliki aspek-aspek lain, seperti mengembangkan tim, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Marpaung & Darmawan, 2022) menyatakan bahwa tujuan Gaya Kepemimpinan yaitu :

1. Menginspirasi dan Mengarahkan

Salah satu tujuan penting kepemimpinan adalah menginspirasi anggota tim dan mengarahkan mereka menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin harus mampu memberikan arah dan motivasi yang diperlukan.

2. Menghadapi Perubahan

Dalam lingkungan bisnis yang dinamis, pemimpin harus mampu mengelola perubahan. Ini termasuk merencanakan dan mengimplementasikan perubahan yang diperlukan untuk menjawab tantangan dan peluang baru.

3. Pengembangan Tim

Kepemimpinan juga berperan dalam mengembangkan potensi anggota tim. Pemimpin harus memberikan pelatihan, dukungan, dan kesempatan bagi anggota tim untuk tumbuh dan berkembang.

4. Meningkatkan Produktivitas

Seorang pemimpin yang efektif akan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Ini termasuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan yang menghambat kinerja tim.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Marpaung & Darmawan, 2022) menyatakan bahwa manfaat Gaya Kepemimpinan yaitu :

1. Mengkomunikasikan Visi

Salah satu peran utama seorang pemimpin adalah mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi kepada seluruh tim. Ini membantu menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk bekerja menuju visi bersama.

2. Pengambilan Keputusan

Pemimpin seringkali harus membuat keputusan yang penting untuk organisasi. Ini mencakup mengidentifikasi masalah, mengumpulkan informasi yang diperlukan, dan memilih tindakan yang paling tepat.

3. Pengorganisasian

Fungsi penting lainnya adalah mengatur sumber daya, tugas, dan tanggung jawab dalam organisasi. Pemimpin harus merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengawasi aktivitas tim agar mencapai tujuan dengan efisien.

4. Mengukur Kinerja

Pemimpin harus mampu mengukur kinerja individu dan tim serta memberikan umpan balik yang bermanfaat. Ini membantu dalam identifikasi kekuatan dan kelemahan, serta memberikan arah untuk perbaikan.

5. Mengelola Konflik

Pemimpin seringkali harus mengatasi konflik di antara anggota tim. Tujuan dalam hal ini adalah untuk menjaga harmoni dan memastikan bahwa konflik tidak mengganggu produktivitas.

Gaya kepemimpinan yang efektif memiliki berbagai manfaat yang dapat memengaruhi kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Pemimpin yang menginspirasi dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, mendorong mereka untuk mencapai tujuan individu dan tim.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Marpaung & Darmawan, 2022) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

3. *Soft Skill*

Soft Skill adalah kemampuan komunikasi, karakteristik seseorang, kecerdasan sosial yang melekat, serta kemampuan beradaptasi dengan baik di dalam kehidupan maupun dunia kerja.

Gaya kepemimpinan yang terbuka dan komunikatif dapat menciptakan ikatan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim, yang membantu dalam membangun kepercayaan dan kerjasama.

2.1.4.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Pemimpin yang baik dapat mengarahkan tim mereka dengan jelas, mengoptimalkan sumber daya, dan meningkatkan efisiensi, sehingga produktivitas tim meningkat. Ada beberapa indikator dalam Gaya Kepemimpinan. Menurut (Marpaung & Darmawan, 2022) indikator tersebut adalah :

1. Karisma

Yaitu memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan perhatian (*respec*) dan kepercayaan (*trust*). Pemimpin transformasional terlihat karismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh.

2. Inspirasional

Yaitu mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mampu mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana.

3. Stimulasi intelektual

Yaitu menghargai ide-ide bawahan, mengembangkan rasionalisasi dan melakukan pemecahan masalah secara cermat.

4. Perhatian individu

Yaitu memberikan perhatian pada pribadi, menghargai perbedaan setiap individual, memberi nasehat dan pengarahan.

Sedangkan menurut (Wibowo, 2014) indikator Gaya Kepemimpinan yaitu:

1. Membangun visi strategis, yaitu menimbulkan visi masa depan perusahaan yang mengikat pekerja untuk mencapai sasaran yang mungkin tidak mereka pikir
2. Mengkomunikasikan visi, apabila visi adalah substansi Gaya Kepemimpinan, mengkomunikasikan visi adalah proses.
3. Permodelan visi, pemimpin transformasional tidak hanya berbicara tentang visi, tetapi melakukan aksi nyata.
4. Membangun komitmen pada visi, mentransformasikan visi ke dalam realitas memerlukan komitmen pekerja. Pemimpin transformasional membangun komitmen ini dengan beberapa cara, kata-kata, simbol dan membangun antusiasme dan memberi energi yang kuat.

Gaya kepemimpinan yang fokus pada pengembangan individu dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, mempersiapkan mereka untuk peran yang lebih besar di masa depan.

2.1.4 Kompensansi

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan atas jasa yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan. Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang dan jasa yang langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan yang jasa yang diberikan perusahaan (Azhar et al., 2020).

Kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan, termasuk gaji, tunjangan, dan insentif (Septiani et al., 2024). Kompensasi didefinisikan sebagai total imbalan yang

diberikan kepada karyawan untuk kontribusi mereka terhadap organisasi, mencakup uang, manfaat, dan penghargaan non-moneter (Winata, 2022).

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima karyawan, baik langsung (gaji dan upah) maupun tidak langsung (tunjangan dan fasilitas) (Indasari et al., 2021). Kompensasi mencakup berbagai bentuk imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan kepada karyawan untuk mendorong kinerja dan menjaga kepuasan (Istikomaroh & Estiningrum, 2022). Kompensasi adalah mekanisme yang digunakan oleh organisasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan, yang meliputi gaji, bonus, dan tunjangan lainnya (Nursaimatussaddiya, 2021).

Kompensasi merupakan upah yang diterima kepada karyawan atau pekerja merupakan sesuatu penerimaan yang berperan selaku jaminan kehidupan yang layak, kompensasi juga dinilai dapat berupa uang. Jumlah pembayaran kompensasi juga harus dilakukan sesuai dengan perjanjian antara karyawan dengan perusahaan (Jufrizen, 2018).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Daulay, 2015). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang bukan (Wahjono et al, 2019).

Kompensasi merupakan berbagai hal yang berbentuk penghargaan berupa uang maupun bukan uang yang diberikan kepada seorang karyawan secara layak

dan juga adil atas sebuah jasa yang telah mereka berikan dalam tujuan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan (Harahap & Khair, 2019).

Kompensasi merupakan ganti rugi kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan/organisasi, baik dalam bentuk finansial/uang maupun selain uang dalam kurun waktu yang sama. Kompensasi dengan sistem yang baik akan memberikan rasa puas bagi karyawan serta memperbesar kesempatan perusahaan untuk mendapatkan, mempekerjakan serta mempertahankan karyawan untuk bekerja bagi organisasi atau perusahaan makna penting kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai cerminan suatu usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan mereka (Sabrina, 2021).

Berdasarkan definisi yang dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan. Karyawan atau pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward baik secara finansial maupun nonfinansial.

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Kompensasi

Kompensasi yang baik memiliki berbagai manfaat yang signifikan, baik untuk karyawan maupun organisasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, membuat mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Menurut (Arianty et al, 2016) tujuan kompensasi adalah:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan ekonomi bagi karyawan.

2. Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat.
3. Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan.
4. Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil perusahaan terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan output atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan).

Menurut (Daulay et al., 2017) Tujuan manajemen kompensasi dapat dilihat sebagai berikut:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas
 Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk member daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetensi untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan.
2. Mempertahankan karyawan yang ada
 Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
3. Menjamin keadilan
 Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relative sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain dipasar kerja.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai intensif untuk perbaikan perilaku dimasa depan.

5. Mengendalikan biaya

System kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.

6. Mengikut aturan hokum

System gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan factor-faktor legal yang dikelaukan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi pengertian

System manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi,dan para karyawan.

8. Meningkatkan efesiensi adsministrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelolah dengan efesien, membuat system informasi SDM optimal meskipun tujuannya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan lainnya.

Dengan semua manfaat ini, penting bagi perusahaan untuk merancang dan mengelola program kompensasi yang adil dan menarik, guna mendukung kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Karyawan yang menerima kompensasi yang memadai cenderung lebih loyal terhadap perusahaan, mengurangi tingkat turnover dan biaya rekrutmen. Menurut (Hasibuan, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah respon yang dimiliki seseorang ketika dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan kerja

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Sedangkan menurut (Daut, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Stres Kerja

Stres merupakan kondisi emosi negatif berupa ketegangan yang mempengaruhi munculnya reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.4.4 Indikator Kompensasi

Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi mereka lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan organisasi, sehingga meningkatkan produktivitas. Menurut (Sudarmin, 2016) ada beberapa indikator yang mempengaruhi kompensasi, yaitu sebagai berikut :

1. Gaji, Imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atau karyawan yang menerimanya bersifat rutin atau tetap setiap bulannya walaupun terkadang ada beberapa karyawan tidak masuk kerja akan tetapi gaji akan diterima secara penuh.

2. Insentif, Reward atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar meningkatkan produktifitas kerja mereka pada dasarnya sifatnya tetap bersifat tetap sewaktu waktu
3. Bonus, Pembayaran sekaligus karena telah memenuhi sasaran atau target kinerja dengan baik.
4. Pengobatan, Pemberian jasa dalam penanganan resiko yang terjadi berkaitan dengan kesehatan karyawan

Sedangkan, menurut (Ardana et al, 2012) indikator dari kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

1. Gaji Pokok
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Bonus

Kompensasi yang kompetitif dapat membantu perusahaan menarik bakat-bakat terbaik di pasar kerja, yang penting untuk keberhasilan organisasi.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Gaya Kepemimpinan adalah model kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin yang menjadikan kerjasama tim sebagai hal utama (Umar & Norawati, 2022). Pemimpin dan rekan kerja sebaiknya saling memahami dan memotivasi satu sama lain agar tercipta hubungan kerja yang baik

Gaya kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan untuk mengarahkan para pegawai perusahaan dan mengendalikan berbagai masalah yang ada dengan solusi yang tepat. Bila gaya kepemimpinan

seorang pemimpin pada suatu organisasi baik, maka akan sangat memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dicapai apabila pegawai produktif dalam bekerja dan harapan pegawai dapat dipenuhi oleh perusahaan. Jika pemimpin atau rekan kerja tidak saling mendukung atau saling tidak memperdulikan satu sama lain maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan masalah dan secara otomatis kepuasan kerja pegawai sudah pasti menurun.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al., 2021) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Suriagiri, 2020).

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan sebuah proses untuk mendorong dan membantu orang lain dalam bekerja mencapai tujuan dan yang mempertautkan kelompok dan memotivasi nya untuk dapat mencapai tujuan merupakan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lesmana et al., 2019) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

2.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang bukan (Wahjono et al, 2019).

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dengan menentukan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar hidup normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kebutuhan karyawan dan keluarganya.

Berdasarkan hasil penelitian (Purnamasari, 2019) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan atas jasa yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan. Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang dan jasa yang

langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan yang jasa yang diberikan perusahaan (Azhar et al., 2020).

Kompensasi merupakan upah yang diterima kepada karyawan atau pekerja merupakan sesuatu penerimaan yang berperan selaku jaminan kehidupan yang layak, kompensasi juga dinilai dapat berupa uang. Jumlah pembayaran kompensasi juga harus dilakukan sesuai dengan perjanjian antara karyawan dengan perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian (Siska & Haryati, 2021) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

2.2.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. Karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan (Saripuddin & Handayani, 2017).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi diraihinya. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh (Erwin & Suhardi, 2022).

2.2.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin Kerja

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Hasibuan & Bahri, 2018).

Kepemimpinan merupakan sebuah proses untuk mendorong dan membantu orang lain dalam bekerja mencapai tujuan dan yang mempertautkan kelompok dan memotivasi nya untuk dapat mencapai tujuan merupakan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan adalah pemimpin yang dapat menginspirasi bawahannya untuk melebihi kepentingan pribadinya dan mempunyai pengaruh yang luar biasa terhadap bawahannya. Gaya kepemimpinan ini menunjukkan bahwa pendekatan yang berbeda diperlukan tergantung pada situasi dan kebutuhan organisasi. Memahami karakteristik masing-masing gaya dapat membantu pemimpin dalam memilih strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja tim dan mencapai tujuan Perusahaan

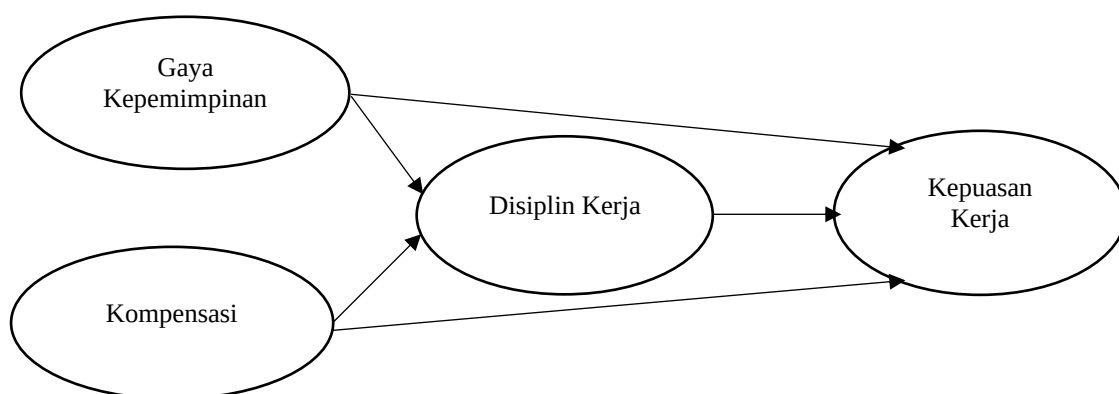
Berdasarkan hasil penelitian (Suhanta et al., 2022), Dengan adanya kepemimpinan yang membuat pegawai menjadi puas dengan pekerjaannya, apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka pegawai akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerjanya.

2.2.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin Kerja

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Daulay, 2015).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang buka. Kompensasi merupakan berbagai hal yang berbentuk penghargaan berupa uang maupun bukan uang yang diberikan kepada seorang karyawan secara layak dan juga adil atas sebuah jasa yang telah mereka berikan dalam tujuan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian (Syahyuni & Widya, 2018) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Gambar 2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin Kerja

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2015) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah

dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas).
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas).
3. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas).
4. Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas).
5. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas).
6. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin Kerja pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas).
7. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin Kerja pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas).

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari lima variabel yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) sebagai variabel bebas, kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat dan disiplin kerja (Z) sebagai variabel intervening. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur. Yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel sedangkan analisis jalur sering disebut sebagai analisis generasi kedua dari analisis multivariate. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

3.2.1 Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang muncul dari evaluasi yang mereka lakukan tentang pekerjaan (Syarifuddin et al., 2023). Adapun indikator dari kepuasan kerja ialah :

Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator Kepuasan Kerja
1	<i>Work It Self</i> (Pekerjaan Itu Sendiri)
2	<i>Salary</i> (Gaji/Upah)
3	<i>Promotional Opportunity</i> (Kesempatan Promosi)
4	<i>Supervisor</i> (Pengawasan)
5	<i>Work Relations</i> (Rekan Kerja)

Sumber : (Syahputra, 2019)

3.2.2 Disiplin Kerja (Z)

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Ajabar, 2020). Adapun indikator-indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Indikator Disiplin Kerja

No.	Indikator Disiplin Kerja
1	Kemampuan Dan Tujuan
2	Kesejahteraan
3	Keadilan Dan Ketegasan
4	Sanksi Hukuman
5	Sifat Teladan Pimpinan.
6	Hubungan Kemanusiaan.

Sumber (Marpaung & Darmawan, 2022)

3.2.3 Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Hasibuan & Bahri, 2018). Adapun indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

No.	Indikator Gaya Kepemimpinan
1	Kharisma
2	Inspirasional
3	Stimulasi intelektual
4	Perhatian individu

Sumber : (Marpaung & Darmawan, 2022)

3.2.4 Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan atas jasa yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan. Kompensasi merupakan ganti rugi kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan/organisasi, baik dalam bentuk finansial/uang maupun selain uang dalam kurun waktu yang sama (Azhar et al., 2020). Adapun indikator-indikator Kompensasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4 Indikator Kompensasi

No.	Indikator Kompensasi
1	Gaji
2	Insentif
3	Bonus
4	Pengobatan

Sumber : (Sudarmin, 2016)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan di PT Industri Karet Nusantara yang beralamat di Jl. Medan - Tj. Morawa KM. 9, 5, Kec. Medan Amplas, 20148

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu merupakan kapan penelitian dilakukan, penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Juni 2024 s/d Selesai. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5 Rincian Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Juni 2024				Juli 2024				Agustus 2024				September 2024				Oktober 2024				November 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Prariset Penelitian		■																						
3	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■																
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■												
5	Seminar Proposal													■											
6	Revisi Proposal														■	■	■								
7	Penyusunan Tugas Akhir																	■	■	■	■				
8	Bimbingan Tugas Akhir																					■	■		
9	Sidang Meja Hijau																							■	

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Juliandi et al., 2015) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas) yang berjumlah 54 orang.

Tabel 3.6
Data Jumlah Karyawan Pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas)

No	Bidang Pekerjaan	Karpim
1	Karyawan Penugasan PTPN III	1
2	Karyawan Pimpinan	1
3	Karyawan Produksi	
	1. Karyawan Keuangan	14
	2. Karyawan Produksi	26
	3. Karyawan <i>Marketing</i>	14
4	Karyawan <i>Outsourcing</i>	12
Total		

Sumber: PT Industri Karet Nusantara

3.4.2 Sampel

Menurut (Juliandi et al., 2015) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 54 karyawan produksi PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas). Terdiri dari 14 karyawan keuangan, 26 karyawan produksi dan 14 karyawan *marketing*. Sedangkan untuk karyawan Karyawan Penugasan PTPN III, Karyawan Pimpinan dan Karyawan *Outsourcing* tidak digunakan sebagai sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Data dokumentasi

Yaitu mengumpulkan data yang berkaitan dengan penelitian diperoleh dari perusahaan seperti sejarah perusahaan, dan jumlah pegawai dan data lainnya yang mendukung penelitian.

3.5.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan atau pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data, baik yang dilakukan melalui telepon, surat atau bertatap muka. Metode kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk mengukur hasil tanggapan responden, maka digunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dimana jawaban yang mendukung pertanyaan diberi skor tertinggi yaitu 5, sedangkan untuk jawaban yang

tidak mendukung atau kurang mendukung akan diberi skor terendah yaitu 1 (Juliandi et al., 2015).

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang ataupun sekelompok orang mengenai fenomena sosial (Juliandi et al., 2015). Penulis menggunakan penilaian kuesioner untuk setiap jawaban dengan bobot dari kategori sebagai berikut:

Tabel 3.7 Skor Penilaian Pada Kuesioner

Kategori	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Data Kuantitatif

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistik untuk membantu penelitian dalam penghitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.6.2 Analisis Data Menggunakan *Partial Least Square* (PLS)

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Juliandi, 2018). Analisis Persamaan Struktural (SEM) berbasis varian

yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (1) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (2) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (1) koefisien determinasi (*R-square*); (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a)

pengaruh langsung(*direct effect*); (b) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (c) total effect (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisis model pengukuran/measurement model analysis (*outer model*) menggunakan pengujian, *Discriminant validity* (Juliandi, 2018).

1. Construct reliability and validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, 2018).

2. Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

3.6.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan

hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effec*); (b) *indirect effect* dan (c) *total effect* (Juliandi, 2018).

1. *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (*adjusted*) = 0.75 → model adalah *substansial* (kuat); (2) jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah *moderate* (sedang); (3) jika nilai (*adjusted*) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

2. *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2015) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) direct effect; (b) indirect effect.

a. *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis direct effect adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai P- Values > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

b. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*inderct effect*) (Juliandi, 2015) adalah : (1) jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/Disiplin Kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/Gaya

Kepemimpina) dan (X2/Kompensasi) terhadap variabel endogen (Y/Kepuasan Kerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/Disiplin Kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1/Gaya Kepemimpinan) dan (X2/Kompensasi) terhadap variabel endogen (Y/Kepuasan Kerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

c. *Total Effect*

Total effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan (X1), 8 pernyataan untuk variabel kompensasi (X2), 12 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (Z), 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Y). Angket yang disebarkan diberikan kepada 54 responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden pada penelitian ini sebanyak 54 orang responden yang masing-masing terdiri dari:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	47	87.04%
2	Perempuan	7	12.96%
	Total	54	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki – laki sebanyak 47 (87.04%) dan perempuan sebanyak 7 (12.96%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

4.1.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

Dari 54 orang responden, jenis pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yaitu, SMA atau SMK, D-3, S-1, dan S-2. Adapun responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA/SMK	1	1.85%
2.	D-3	6	11.11%
3.	S-1	37	68.52%
4.	S-2	10	18.52%
	Total	54	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 1 (1.85%). Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D-3 sebanyak 6 (11.11%). Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S-1 sebanyak 37 (68.52%). Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S-2 sebanyak 10 (18.52%). Oleh karena itu, mayoritas besar responden memiliki tingkat pendidikan S-1 di PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas).

4.1.2.3 Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Berkerja

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	< 2 Tahun	10	18.52%
2.	3 Tahun	26	48.15%
3.	4 Tahun	8	14.81%
4.	> 5 Tahun	10	18.52%
	Total	54	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan lamanya masa kerja, pada rentang masa kerja kurang dari 2 tahun, terdapat 10 (18.52%) responden. Masa kerja 3 tahun, terdapat 26 (48.15%) responden. Masa kerja 4 tahun adalah 8 (14.81%) responden. Masa kerja >5 tahun,

terdapat 10 (18.52%) responden. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 3 tahun di PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas).

4.1.2.4 Responden Berdasarkan Divisi

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Divisi

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	Karyawan Keuangan	14	25.93%
2.	Karyawan Produksi	26	48.15%
3.	Karyawan <i>Marketing</i>	14	25.93%
	Total	54	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui bahwa jumlah karyawan keuangan sebanyak 14 (25.93%) responden, jumlah Karyawan Produksi sebanyak 26 (48.15%) responden dan jumlah Karyawan *Marketing* sebanyak 14 (25.93%).

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), kepuasan kerja (Y) dan disiplin (Z). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.5
Angket Skor Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	16.67%	39	72.22%	6	11.11%	-	-	-	-	54	100%
2	14	25.93%	27	50%	13	24.07%	-	-	-	-	54	100%
3	8	14.81%	32	59.26%	13	24.07%	1	1.85%	-	-	54	100%
4	11	20.37%	32	59.26%	11	20.37%	-	-	-	-	54	100%
5	11	20.37%	38	70.37%	5	9.26%	-	-	-	-	54	100%
6	12	22.22%	30	55.56%	12	22.22%	-	-	-	-	54	100%
7	9	16.67%	34	62.96%	11	20.37%	-	-	-	-	54	100%

8	11	20.37%	38	70.37%	5	9.26%	-	-	-	-	54	100%
9	9	16.67%	39	72.22%	6	11.11%	-	-	-	-	54	100%
10	14	25.93%	27	50%	13	24.07%	-	-	-	-	54	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai saya puas bekerja dengan siapa saja tanpa membedakan seseorang, responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 (16.67%), responden menjawab setuju sebanyak 39 (72.22%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 6 (11.11%), responden menjawab tidak setuju 0 dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
2. Dari jawaban mengenai Saya puas dengan pekerjaan yang saya terima setiap harinya, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 (25.93%), responden menjawab setuju sebanyak 27 (50%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 (24.07%), responden menjawab tidak setuju 0 dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
3. Dari jawaban mengenai Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 (14.81%), responden menjawab setuju sebanyak 32 (59.26%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 (24.07%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1.85%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
4. Dari jawaban mengenai Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 (20.37%), responden menjawab setuju sebanyak 32 (59.26%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 (20.37%), responden menjawab tidak setuju 0 dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.

5. Dari jawaban mengenai Saya merasakan promosi yang dilakukan terbuka tanpa ada yang di tutupi, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 (20.37%), responden menjawab setuju sebanyak 38 (70.37%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 5 (9.26%), responden menjawab tidak setuju 0 dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
6. Dari jawaban mengenai Saya merasakan adanya promosi dengan kesetaraan masa kerja, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 (22.22%), responden menjawab setuju sebanyak 30 (55.56%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 12 (22.22%), responden menjawab tidak setuju 0 dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
7. Dari jawaban mengenai Saya merasakan apabila karyawan melanggar peraturan akan diberikan sanksi, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 (16.67%), responden menjawab setuju sebanyak 34 (62.96%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 (20.37%), responden menjawab tidak setuju 0 dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
8. Dari jawaban mengenai Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 (20.37%), responden menjawab setuju sebanyak 38 (70.37%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 5 (9.26%), responden menjawab tidak setuju 0 dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.

9. Dari jawaban mengenai Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 (16.67%), responden menjawab setuju sebanyak 39 (72.22%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 6 (11.11%), responden menjawab tidak setuju 0 dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
10. Dari jawaban mengenai Saya banyak pergaulan dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 (25.93%), responden menjawab setuju sebanyak 27 (50%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 6 (11.11%), responden menjawab tidak setuju 0 dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.

4.1.3.2 Variabel Disiplin Kerja (Z)

Tabel 4.6
Angket Skor Untuk Variabel Disiplin Kerja (Z)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	37.04%	28	51.85%	5	9.26%	1	1.85%	-	-	54	100%
2	12	22.22%	29	53.70%	11	20.37%	2	3.70%	-	-	54	100%
3	12	22.22%	18	33.33%	23	42.59%	1	1.85%	-	-	54	100%
4	16	29.63%	25	46.30%	11	20.37%	2	3.70%	-	-	54	100%
5	17	31.48%	16	29.63%	18	33.33%	3	5.56%	-	-	54	100%
6	12	22.22%	21	38.89%	20	37.04%	-	-	1	1.85%	54	100%
7	20	37.04%	28	51.85%	5	9.26%	1	1.85%	-	-	54	100%
8	14	25.93%	29	53.70%	11	20.37%	-	-	-	-	54	100%
9	20	37.04%	28	51.85%	5	9.26%	1	1.85%	-	-	54	100%
10	14	25.93%	29	53.70%	11	20.37%	-	-	-	-	54	100%
11	20	37.04%	28	51.85%	5	9.26%	1	1.85%	-	-	54	100%
12	12	22.22%	29	53.70%	11	20.37%	2	3.70%	-	-	54	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya menyelesaikan target pekerjaan dengan kemampuan yang saya miliki, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 (37.04%), responden menjawab setuju sebanyak 28 (51.85%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 5 (9.26%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1.85%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
2. Dari jawaban mengenai Saya mengikuti setiap petunjuk perusahaan dengan baik dan benar, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 (22.22%), responden menjawab setuju sebanyak 29 (53.70%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 (20.37%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 (3.70%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
3. Dari jawaban mengenai saya merasa disiplin karena balas jasa yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 (22.22%), responden menjawab setuju sebanyak 18 (33.33%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 23 (42.59%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1.85%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
4. Dari jawaban mengenai saya merasa disiplin karena mendapatkan jaminan sosial, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 (29.63%), responden menjawab setuju sebanyak 25 (46.30%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 11

- (20.37%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 (3.70%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
5. Dari jawaban mengenai Saya merasa bahwa pimpinan yang adil dalam memberikan target kerja akan menjaga kedisiplinan karyawan, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 (31.48%), responden menjawab setuju sebanyak 16 (29.63%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 (33.33%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 (5.56%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
 6. Dari jawaban mengenai Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 (22.22%), responden menjawab setuju sebanyak 21 (38.89%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 (37.04%), responden menjawab tidak setuju 0 dan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 (1.85%).
 7. Dari jawaban mengenai Saya merasa sanksi yang diterapkan pimpinan sesuai dengan tingkat kesalahan, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 (37.04%), responden menjawab setuju sebanyak 28 (51.85%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 5 (9.26%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1.85%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
 8. Dari jawaban mengenai Saya merasakan sanksi yang di berikan kepada karyawan tidak berbeda satu dengan yang yang lain, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 (25.93%), responden menjawab setuju sebanyak 29 (53.70%), responden menjawab

kurang setuju sebanyak 11 (20.37%), responden menjawab tidak setuju 0 dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.

9. Dari jawaban mengenai Saya merasa pimpinan selalu memberikan contoh dalam meningkatkan kinerja masing masing karyawan, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 (37.04%), responden menjawab setuju sebanyak 28 (51.85%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 5 (9.26%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1.85%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
10. Dari jawaban mengenai Saya merasa pimpinan selalu memberikan perhatian yang wajar kepada karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 (25.93%), responden menjawab setuju sebanyak 29 (53.70%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 (20.37%), responden menjawab tidak setuju 0 dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
11. Dari jawaban mengenai Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 (37.04%), responden menjawab setuju sebanyak 28 (51.85%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 5 (9.26%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1.85%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
12. Dari jawaban mengenai Saya merasakan kerja sama yang baik sesama karyawan dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 (22.22%), responden

menjawab setuju sebanyak 29 (53.70%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 (20.37%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 (3.70%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.

4.1.3.3 Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.7
Angket Skor Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	33.33%	30	55.56%	5	9.26%	1	1.85%	-	-	54	100%
2	10	18.52%	31	57.41%	11	20.37%	2	3.70%	-	-	54	100%
3	9	16.67%	21	38.89%	23	42.59%	1	1.85%	-	-	54	100%
4	14	25.93%	27	50%	11	20.37%	2	3.70%	-	-	54	100%
5	15	27.78%	18	33.33%	18	33.33%	3	5.56%	-	-	54	100%
6	10	18.52%	23	42.59%	20	37.04%	-	-	1	1.85%	54	100%
7	19	35.19%	29	53.70%	5	9.26%	1	1.85%	-	-	54	100%
8	13	24.07%	30	55.56%	11	20.37%	-	-	-	-	54	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 (33.33%), responden menjawab setuju sebanyak 30 (55.56%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 5 (9.26%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1.85%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
2. Dari jawaban mengenai Pemimpin merupakan *Role Model* (panutan) saya dalam Perusahaan, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 (18.52%), responden menjawab setuju sebanyak 31 (57.41%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 (20.37%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 (3.70%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.

3. Dari jawaban mengenai Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 (16.67%), responden menjawab setuju sebanyak 23 (42.59%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 (20.37%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1.85%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
4. Dari jawaban mengenai Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 (25.93%), responden menjawab setuju sebanyak 27 (50%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 (20.37%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 (3.70%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
5. Dari jawaban mengenai Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 (27.78%), responden menjawab setuju sebanyak 18 (33.33%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 (33.33%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 (5.56%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
6. Dari jawaban mengenai Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 (18.52%), responden menjawab setuju sebanyak 23 (42.59%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 (37.04%), responden menjawab tidak setuju 0 dan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 (1.85%).

7. Dari jawaban mengenai Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 (35.19%), responden menjawab setuju sebanyak 29 (53.70%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 5 (9.26%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1.85%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
8. Dari jawaban mengenai Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 (24.07%), responden menjawab setuju sebanyak 30 (55.56%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 (20.37%), responden menjawab tidak setuju 0 dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.

4.1.3.4 Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 4.8
Angket Skor Untuk Variabel Kompensasi (X2)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	12.96%	27	50%	10	18.52%	10	18.52%	-	-	54	100%
2	2	3.70%	30	55.56%	14	25.93%	8	14.81%	-	-	54	100%
3	9	16.67%	26	48.15%	12	22.22%	6	11.11%	1	1.85%	54	100%
4	6	11.11%	27	50%	14	25.93%	6	11.11%	1	1.85%	54	100%
5	13	24.07%	27	50%	10	18.52%	4	7.41%	-	-	54	100%
6	14	25.93%	25	46.30%	13	24.07%	2	3.70%	-	-	54	100%
7	7	12.96%	27	50%	10	18.52%	10	18.52%	-	-	54	100%
8	2	3.70%	30	55.56%	14	25.93%	8	14.81%	-	-	54	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya mendapatkan gaji secara rutin setiap bulannya, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 7

- (12.96%), responden menjawab setuju sebanyak 27 (50%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 (18.52%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 10 (18.52%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
2. Dari jawaban mengenai Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja yang saya terima, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 (3.70%), responden menjawab setuju sebanyak 30 (55.56%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 14 (25.93%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 8 (14.81%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
 3. Dari jawaban mengenai Saya mendapatkan imbalan/reward didalam prespati kerja, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 (16.67%), responden menjawab setuju sebanyak 26 (48.15%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 12 (22.22%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 6 (11.11%) dan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 (1.85%).
 4. Dari jawaban mengenai Saya mendapatkan insentif/lembur apabila lewat jam kerja, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 (11.11%), responden menjawab setuju sebanyak 27 (50%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 14 (25.93%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 6 (11.11%) dan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 (1.85%).
 5. Dari jawaban mengenai Saya mendapatkan bonus setiap tahun apabila perusahaan mendapatkan keuntungan, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 (24.07%), responden

menjawab setuju sebanyak 27 (50%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 (18.52%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 4 (7.41%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.

6. Dari jawaban mengenai Saya mendapatkan bonus tambahan apabila target kerja tercapai, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 (25.93%), responden menjawab setuju sebanyak 25 (46.30%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 (24.07%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 (3.70%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
7. Dari jawaban mengenai Saya mendapat jaminan pengobatan dari perusahaan, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 (12.96%), responden menjawab setuju sebanyak 27 (50%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 (18.52%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 10 (18.52%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
8. Dari jawaban mengenai Keluarga saya mendapat jaminan pengobatan dari, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 (3.70%), responden menjawab setuju sebanyak 30 (55.56%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 14 (25.93%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 8 (14.81%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.

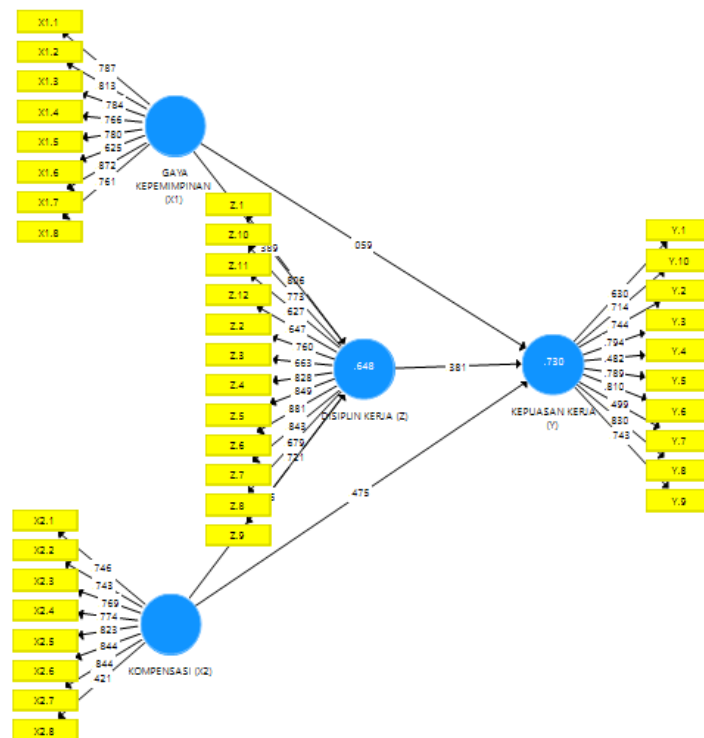
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.2.1.1 *Construct Reliability and Validity*

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau *component score*

dengan *construct score* pada loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Indikator konstruk pada variabel kepuasan kerja berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9
Convergent Validity Kepuasan Kerja (Y)

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
Y.1	0.630	0.50	Valid
Y.2	0.714	0.50	Valid
Y.3	0.744	0.50	Valid
Y.4	0.794	0.50	Valid
Y.5	0.582	0.50	Valid
Y.6	0.789	0.50	Valid
Y.7	0.810	0.50	Valid
Y.8	0.499	0.50	Valid
Y.9	0.830	0.50	Valid
Y.10	0.743	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Indikator konstruk pada variabel disiplin kerja berjumlah 12 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10
***Convergent Validity* Disiplin Kerja (Z)**

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
Z.1	0.806	0.50	Valid
Z.2	0.760	0.50	Valid
Z.3	0.663	0.50	Valid
Z.4	0.828	0.50	Valid
Z.5	0.849	0.50	Valid
Z.6	0.881	0.50	Valid
Z.7	0.843	0.50	Valid
Z.8	0.679	0.50	Valid
Z.9	0.721	0.50	Valid
Z.10	0.773	0.50	Valid
Z.11	0.627	0.50	Valid
Z.12	0.647	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Indikator konstruk pada variabel gaya kepemimpinan berjumlah 8 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.11
***Convergent Validity* Gaya Kepemimpinan (X1)**

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
X1.1	0.787	0.50	Valid
X1.2	0.813	0.50	Valid
X1.3	0.784	0.50	Valid
X1.4	0.766	0.50	Valid
X1.5	0.780	0.50	Valid
X1.6	0.625	0.50	Valid
X1.7	0.872	0.50	Valid
X1.8	0.761	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Indikator konstruk pada variabel kompensasi berjumlah 8 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.12
Convergent Validity Kompensasi (X2)

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
X2.1	0.746	0.50	Valid
X2.2	0.743	0.50	Valid
X2.3	0.769	0.50	Valid
X2.4	0.774	0.50	Valid
X2.5	0.823	0.50	Valid
X2.6	0.844	0.50	Valid
X2.7	0.844	0.50	Valid
X2.8	0.521	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

2. Composite Reliability

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan diatas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

Tabel 4.13
Hasil Composite Reliability

	Composite Reliability
Disiplin Kerja (Z)	0.942
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.923
Kepuasan Kerja (Y)	0.910
Kompensasi (X2)	0.912

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* disiplin kerja adalah $0.942 > 0.6$.
2. Variabel gaya kepemimpinan adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* gaya kepemimpinan adalah $0.923 > 0.6$.
3. Variabel kepuasan kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kepuasan kerja adalah $0.910 > 0.6$.

4. Variabel kompensasi adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kompensasi adalah $0.912 > 0.6$.

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh error pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.14
Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted</i>
Disiplin Kerja (Z)	0.579
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.602
Kepuasan Kerja (Y)	0.509
Kompensasi (X2)	0.572

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja adalah reliabel, karena nilai AVE disiplin kerja adalah $0.579 > 0.5$.
2. Variabel gaya kepemimpinan adalah reliabel, karena nilai AVE gaya kepemimpinan adalah $0.602 > 0.5$.
3. Variabel kepuasan kerja adalah reliabel, karena nilai AVE kepuasan kerja adalah $0.509 > 0.5$.
4. Variabel kompensasi adalah reliabel, karena nilai AVE kompensasi adalah $0.572 > 0.5$.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai heretroit-monotrait ratic (HTMT). Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.15
Hasil Discriminant Validity

	<i>Discriminant Validity</i>			
	Disiplin Kerja (Z)	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi (X2)
Disiplin Kerja (Z)				
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.797			
Kepuasan Kerja (Y)	0.857	0.796		
Kompensasi (X2)	0.829	0.848	0.911	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian heretroit – monotroit ratio (HTMT) adalah sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan nilai $htmt\ 0.797 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
2. Variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja nilai $htmt\ 0.852 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
3. Variabel disiplin kerja terhadap kompensasi nilai $htmt\ 0.829 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

4. Variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja nilai htmt $0.796 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
5. Variabel gaya kepemimpinan terhadap kompensasi nilai htmt $0.848 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
6. Variabel kepuasan kerja terhadap kompensasi nilai htmt $0.911 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

4.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysisist (*Inner Model*)

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrampping (resampling method)*.

4.2.2.1 R- Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juiandi, 2018). Kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.75 berarti model adalah substansial (kuat).
2. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.50 berarti model adalah moderate (sedang).
3. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.25 berarti model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.16
R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Disiplin Kerja (Z)	0.648	0.634
Kepuasan Kerja (Y)	0.730	0.714

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

1. Variabel Z (disiplin kerja) memiliki nilai R-Square Adjusted sebesar 0.634 artinya kemampuan variabel X1 (gaya kepemimpinan) dan X2 (kompensasi) dalam menjelaskan variabel Z (disiplin kerja) adalah sebesar 63.4% dengan demikian model tergolong model moderate (sedang).
2. Variabel Y (kepuasan kerja) memiliki nilai R-Square Adjusted sebesar 0.714 artinya kemampuan variabel X1 (gaya kepemimpinan) dan X2 (kompensasi) dalam menjelaskan variabel Y (kepuasan kerja) adalah sebesar 71.4% dengan demikian model tergolong model moderate (sedang).

4.2.2.2 *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R² saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi,2018). Kriteria F Square menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai F² = 0.02 berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Jika nilai F² = 0.15 berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Jika nilai F² = 0.35 berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.17
F-Square

	<i>F-Square</i>			
	Disiplin Kerja (Z)	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi (X2)
Disiplin Kerja (Z)			0.190	
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.171		0.004	
Kepuasan Kerja (Y)				
Kompensasi (X2)	0.245		0.267	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

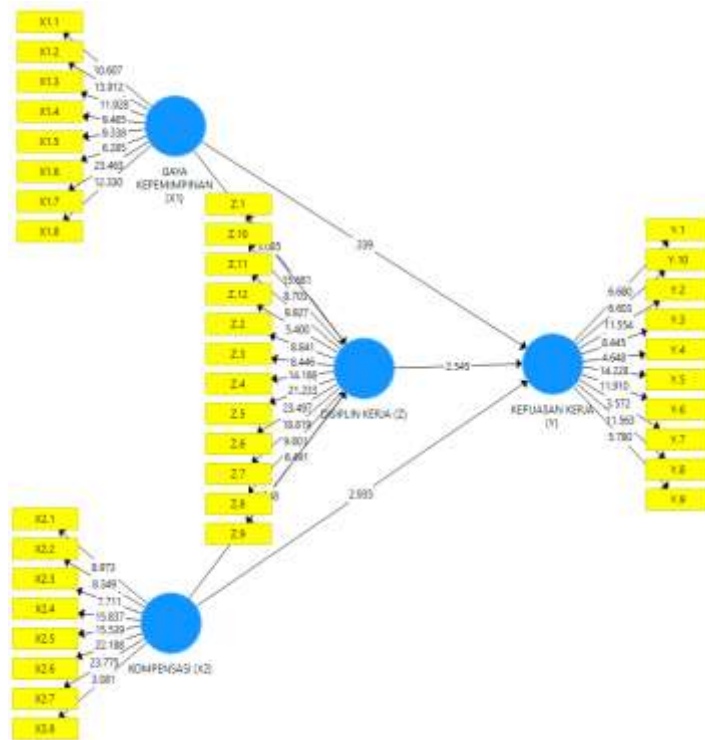
1. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai F-Square sebesar 0.177 artinya terdapat efek yang sedang/berat dari variabel Z terhadap Y.
2. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja memiliki nilai F-Square sebesar 0.176 artinya terdapat efek yang sedang/berat dari variabel X1 terhadap Z.
3. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki nilai F-Square sebesar 0.014 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel X1 terhadap Y.
4. Pengaruh variabel kompensasi terhadap disiplin kerja memiliki nilai F-Square sebesar 0.308 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X2 terhadap Z.
5. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai F-Square sebesar 0.136 artinya terdapat efek yang sedang/berat dari variabel X2 terhadap Y.

4.2.2.3 *Dirrect Effect*

Tujuan analisi *dirrect effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap

variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi,2018). Nilai probabilitas /signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Value < 0.05, maka signifikan.
- Jika nilai P-Value > 0.05, maka tidak signifikan.



Gambar 4.2 Hasil Setelah Bootstrapping

Tabel 4.18
Dirrect Effect

	Original Sample (0)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (0/STERR)	P-Value
Disiplin Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.381	0.399	0.150	2.545	0.014
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Disiplin Kerja (Z)	0.389	0.396	0.126	3.085	0.003
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.059	0.001	0.174	0.339	0.736
Kompensasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	0.465	0.470	0.096	4.848	0.000
Kompensasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.475	0.503	0.162	2.935	0.005

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan dari nilai *dirrect effect* pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.381 dan P-Value 0.014 (>0.05), artinya berpengaruh dan signifikan.
2. Variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.389 dan P-Value 0.003 (>0.05), artinya berpengaruh dan signifikan.
3. Variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.059 dan P-Value 0.736 (>0.05), artinya berpengaruh tidak signifikan.
4. Variabel kompensasi terhadap disiplin kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.465 dan P-Value 0.000 (>0.05), artinya berpengaruh dan signifikan.
5. Variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.475 dan P-Value 0.005 (>0.05), artinya berpengaruh dan signifikan.

4.2.2.4 Indirrect Effect

Analisis *indirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator).

Tabel 4.19
Indirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P- Value
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.148	0.162	0.091	1.628	0.109
Kompensasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.177	0.186	0.081	2.180	0.034

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan nilai indirrect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh tidak langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja adalah 0.148 dengan P-Value $0.109 < 0.05$, maka disiplin kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh tidak langsung variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja adalah 0.177 dengan P-Value $0.034 < 0.05$, maka kompensasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

4.2.2.5 Total Effect

Total effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.20
Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P- Value
Disiplin Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.381	0.399	0.150	2.545	0.014
Gaya Kepemimpinan (X1) - > Disiplin Kerja (Z)	0.389	0.396	0.126	3.085	0.003
Gaya Kepemimpinan (X1) - > Kepuasan Kerja (Y)	0.207	0.163	0.160	1.297	0.200
Kompensasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	0.465	0.470	0.096	4.848	0.000
Kompensasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.653	0.689	0.130	5.001	0.000

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

1. *Total effect* variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.381 dan P-Value 0.014 (> 0.05), artinya berpengaruh dan signifikan.

2. *Total effect* variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.389 dan P-Value 0.003 (>0.05), artinya berpengaruh dan signifikan.
3. *Total effect* variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.207 dan P-Value 0.200 (>0.05), artinya berpengaruh tidak signifikan.
4. *Total effect* variabel kompensasi terhadap disiplin kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.465 dan P-Value 0.000 (>0.05), artinya berpengaruh dan signifikan.
5. *Total effect* variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.653 dan P-Value 0.000 (>0.05), artinya berpengaruh dan signifikan.

4.3 Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ada tujuh (7) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.059 dan p-value 0.736 (>0.05), artinya berpengaruh tidak signifikan.

Berdasarkan pernyataan no 3 pada variabel gaya kepemimpinan tentang pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik, responden

menjawab kurang setuju sebanyak 23 (42.59%) dan pernyataan no 2 pada variable kepuasan kerja tentang saya puas dengan pekerjaan yang saya terima setiap harinya, responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 (24.07%). Dengan adanya pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Pemimpin yang memberi apresiasi kepada karyawan yang berprestasi cenderung menciptakan motivasi yang lebih tinggi dan tingkat kepuasan yang lebih besar.

Gaya kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan untuk mengarahkan para pegawai perusahaan dan mengendalikan berbagai masalah yang ada dengan solusi yang tepat. Bila gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada suatu organisasi baik, maka akan sangat memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dicapai apabila pegawai produktif dalam bekerja dan harapan pegawai dapat dipenuhi oleh perusahaan. Jika pemimpin atau rekan kerja tidak saling mendukung atau saling tidak memperdulikan satu sama lain maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan masalah dan secara otomatis kepuasan kerja pegawai sudah pasti menurun.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al., 2021) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.389 dan p-value 0.003 (>0.05), artinya berpengaruh dan signifikan.

Berdasarkan pernyataan no 5 pada variabel gaya kepemimpinan tentang pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 (33.33%) dan pernyataan no 6 pada variable disiplin kerja tentang saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan, responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 (37.04%). Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, pemimpin dapat membangun budaya disiplin yang kuat di dalam organisasi, yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja tim.

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan sebuah proses untuk mendorong dan membantu orang lain dalam bekerja mencapai tujuan dan yang mempertautkan kelompok dan memotivasi nya untuk dapat mencapai tujuan merupakan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lesmana et al., 2019) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

4.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.475 dan p-value 0.005 (>0.05), artinya berpengaruh dan signifikan, artinya berpengaruh dan signifikan.

Berdasarkan pernyataan no 2 pada variabel kompensasi tentang saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja yang saya terima, responden menjawab kurang setuju sebanyak 14 (25.93%) dan pernyataan no 3 pada variable kepuasan kerja tentang gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan, responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 (24.07%). Untuk meningkatkan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, perusahaan perlu memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Dengan pendekatan yang tepat, kompensasi dapat menjadi alat yang kuat untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dengan menentukan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar hidup normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kebutuhan karyawan dan keluarganya.

Berdasarkan hasil penelitian (Purnamasari, 2019) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4.3.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel kompensasi terhadap disiplin kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.465 dan p-value 0.000 (>0.05), artinya berpengaruh dan signifikan.

Berdasarkan pernyataan no 4 pada variabel kompensasi tentang saya mendapatkan insentif/lembur apabila lewat jam kerja, responden menjawab kurang setuju sebanyak 14 (25.93%) dan pernyataan no 8 pada variabel disiplin kerja tentang saya merasakan sanksi yang di berikan kepada karyawan tidak berbeda satu dengan yang yang lain, responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 (20.37%). Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, pemimpin dapat membangun budaya disiplin yang kuat di dalam organisasi, yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja tim.

Kompensasi merupakan upah yang diterima kepada karyawan atau pekerja merupakan sesuatu penerimaan yang berperan selaku jaminan kehidupan yang layak, kompensasi juga dinilai dapat berupa uang. Jumlah pembayaran kompensasi juga harus dilakukan sesuai dengan perjanjian antara karyawan dengan perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian (Siska & Haryati, 2021) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

4.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.408 dan p-value 0.014 (>0.05), artinya berpengaruh dan signifikan.

Berdasarkan pernyataan no 10 pada variabel disiplin kerja tentang saya merasa pimpinan selalu memberikan perhatian yang wajar kepada karyawan yang berprestasi, responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 (20.37%) dan

pernyataan no 7 pada variable kepuasan kerja tentang saya merasakan apabila karyawan melanggar peraturan akan diberikan sanksi, responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 (20.37%). Untuk meningkatkan pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, perusahaan harus menciptakan budaya yang mendukung kedisiplinan tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan. Disiplin yang baik dan terkelola dengan baik dapat menciptakan rasa tanggung jawab dan pencapaian yang berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi diraihinya. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh (Erwin & Suhardi, 2022).

4.3.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin Kerja

Pengaruh tidak langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja adalah 0.150 dengan P-Value $0.109 < 0.05$, maka disiplin kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pernyataan no 8 pada variabel disiplin kerja tentang pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 (20.37%) dan pernyataan no 9 pada variable kepuasan kerja tentang kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya, responden menjawab kurang setuju sebanyak 6 (11.11%). Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberi contoh, dan mengelola disiplin dengan cara yang mendukung kesejahteraan karyawan, akan meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan. Disiplin yang diterapkan dengan adil dan konsisten, serta dihargai dengan cara yang tepat, akan mendorong karyawan untuk berperilaku lebih produktif dan puas dengan pekerjaan mereka.

Jika disiplin kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, maka ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain yang lebih signifikan memengaruhi hubungan tersebut. Gaya kepemimpinan mungkin langsung berpengaruh pada kepuasan kerja melalui motivasi, dukungan, pengakuan, atau hubungan interpersonal yang baik antara pemimpin dan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian (Suhanta et al., 2022) disiplin kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

4.3.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin Kerja

Pengaruh tidak langsung variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja adalah 0.198 dengan P-Value $0.020 < 0.05$, maka kompensasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan pernyataan no 10 pada variabel disiplin kerja tentang saya merasa pimpinan selalu memberikan perhatian yang wajar kepada karyawan yang

berprestasi, responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 (20.37%) dan pernyataan no 10 pada variable kepuasan kerja tentang saya banyak pergaulan dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja, responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 (24.07%). Dengan menghubungkan disiplin kerja dengan penghargaan dan insentif yang tepat, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk menjaga tingkat kedisiplinan yang tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Daulay, 2015). Berdasarkan hasil penelitian (Suhanta et al., 2022) disiplin kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas). Responden dalam penelitian ini berjumlah 54, kemudian telah dianalisa maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas).
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas).
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas).
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas).
5. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas).
6. Disiplin kerja tidak memediasi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas).
7. Disiplin kerja memediasi kompensasi terhadap kepuasan kerja Pada PT Industri Karet Nusantara (Cabang Amplas).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Disarankan pemimpin agar mampu berkomunikasi dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Pemimpin yang memberi apresiasi kepada karyawan yang berprestasi cenderung menciptakan motivasi yang lebih tinggi dan tingkat kepuasan yang lebih besar.
2. Disarankan pada menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, pemimpin dapat membangun budaya disiplin yang kuat di dalam organisasi, yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja tim.
3. Disarankan pada meningkatkan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, perusahaan perlu memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Dengan pendekatan yang tepat, kompensasi dapat menjadi alat yang kuat untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan.
4. Disarankan pada menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, pemimpin dapat membangun budaya disiplin yang kuat di dalam organisasi, yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja tim.
5. Disarankan pada Perusahaan untuk menciptakan budaya disiplin yang jelas dan positif, memberikan penghargaan bagi disiplin yang baik, serta menyediakan fasilitas dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.
6. Disarankan pada meningkatkan pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, perusahaan harus menciptakan budaya yang mendukung kedisiplinan

tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan. Disiplin yang baik dan terkelola dengan baik dapat menciptakan rasa tanggung jawab dan pencapaian yang berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi.

7. Disarankan pada pemimpin yang mampu menginspirasi, memberi contoh, dan mengelola disiplin dengan cara yang mendukung kesejahteraan karyawan, akan meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan. Disiplin yang diterapkan dengan adil dan konsisten, serta dihargai dengan cara yang tepat, akan mendorong karyawan untuk berperilaku lebih produktif dan puas dengan pekerjaan mereka.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 54 responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Deepublish.
- Ajabar, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional Enhance Readiness for Change and Employee Performance: Transformational versus Transactional Leadership. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71.
- Ashlan, S., & Akmaluddin, A. (2022). *Organizational Citizenship Behavior Di Sekolah Menuju Guru Berprestasi*. Penerbit Yayasan Barcode.
- Ariani, A. P., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Pemediasi Komitmen Afektif di Sekretariat Kabupaten Badung. *E-Journal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(7), 26-29.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Ridwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100-105.
- Chaidir, J. (2023). *Manajemen Sumberdaya Manusia Konsep Dan Implementasi Strategis Di Era Digital*. Runzune Publisher.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Erwin, & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia Influence Of Motivation And Training Toward Pt Wonder Trend Indonesia Employee Performance. *Jurnal EMBA*. 8(3), 144–153.
- Faeni, D. P. (2021). *Kepemimpinan Transformasional*. Bypass.

- Fajriyanto, M. N., & Saragih, D. H. R. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Telkomedika Regional Jabar. *E-Proceeding of Management*, 4(2), 1-8.
- Fauzi, A. F. F., Nurmayanti, S., & Sulaimiah. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap OCB Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat. *JiIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 5(11), 6-9.
- Firdaus, M. A. (2023). Membangun keterikatan dan kepuasan kerja karyawan BUMD. Indonesia Emas Group.
- Hairudinor., Utomo, S., & Humaidi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 10(1), 48-54.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Istikomaroh, I. E., & Estiningrum, S. D. (2022). *Pengendalian Internal Dalam Sistem Kompensasi*. uwais inspirasi Indonesia.
- Indrasari, M., Pintakhari, B., & Kartini, I. A. N. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai : Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi Dan Jenjang Karier*. Zifatama Jawa.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role of Mediation Organizational Citizenship Behavior On The Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus

- Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58, 3(1), 41-59.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen. J., (2016). Efek Mediasi kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1-18).
- Jufrizen. J., (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 1(1), 405-424.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Juliandi, A. (2018). Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam *Structural equation model based partial least square (SEM_PLS): Menggunakan Smart PLS*. 16–17.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. 1(1).
- Kartika, W., & Susanta, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang), *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Bisnis*, 9(2), 32-40.
- Latifah, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kompetensi Sosial Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Integra*, 12(1), 66-76.

- Lesmana, M. T., & Farisi, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(2). 336-351.
- Lesmana, M. T., Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*. 1(1), 665-669
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32.
- Medah, M. H., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Mutasi dan Kualitas Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 525-531.
- Milenia, G., Riane, M., Pio, J., & Yolly, A., (2022). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung, *Productivity*, 3(1). 54-60.
- Muhdar, M. (2023). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Sultan Amai Press.
- Mulyana, A., & Suhendi, S. M. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada CV. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis), *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3). 43-55.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Organizational Culture and Individual Characteristic on Employee Job Satisfaction at PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. *Journal of Internasional Conference Proceedings*, 2(3), 321-328.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Bisnis Unsyiah, Jurnal Magister Manajemen* 2(1), 123.

- Naway, F. A. (2018). *Organizational Citizenship Behavior Dalam Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Nursaimatussaddiya, N. (2021). *Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PT Inovasi Pratama Internasional.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1). 665-669
- Primasheila, D., Hanafi, A., & Bakri, S. A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang. *Jembatan - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 17(1), 25-32.
- Purnamasari, D. (2019). Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *E-Jurnal Katalogis*, 3(8), 57-64.
- Putranti, H. R. D. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Metode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 2(2). 65-78.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi 1 (ed. 12) HVS*. Penerbit Salemba.
- Rostiawati, E. (2020). *Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Pada Aparatur Sipil Negara*. Widina Bhakti Persada Bandung
- Ruky, A. S. (2019). *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Umsu Press.
- Sandadji, E. M. (2023). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen*. Cv. Azka Pustaka.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 3(2), 1-20.
- Sesario, R. (2021). *Pengaruh Peran Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Penerbit Qiara Media.

- Setyaasih, S. (2024). *Kepemimpinan - Konsep Dasar Dan Teori*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Septiani, S., Senoaji, F., & Maghfirah, N. (2024). *Manajemen Kompensasi*. Sada Kurnia Pustaka.
- Siska, V., M, A., & Haryati, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Matua*, 3(3), 539-548.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2). 78-92.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296.
- Suharsono, A., & Suci, R. P. (2019). Hubungan Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior Dengan Kinerja: Pendekatan Konseptual. In *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(1). 56-78.
- Sukatin, S. (2024). *Kepemimpinan Transformasional Seorang Pemimpin*. Deepublish.
- Suriagiri, S. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. CV. Radja Publika.
- Syaifuddin, S., Lubis, F. R. A., & Anggraeni, D. (2023). *Memahami Faktor Penentu dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Penerbit Adab.
- Syahyuni, D., & Widya, J. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 34-56.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

- Triyulianti, R., Eraku, A., Ilato, R., & Hasiru, R. (2023). Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *Journal Of Economic And Business Education*, 1(1), 46-52.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.
- Wahyuddin, Bimasari, A., Yuniar, I., & Marzuki. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di UIN Alauddin Makassar. *Edu-Leadership*, 1(1), 61–69.
- Winata, E. (2022). *Managemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.

LAMPIRAN

TABULASI JAWABAN KUISIONER RESPONDEN

GAYA KEPEMIMPINAN (X1)								
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
1	5	5	4	4	5	5	5	4
2	4	4	5	4	4	5	5	4
3	3	3	4	4	5	3	4	3
4	5	5	4	5	4	4	5	5
5	4	3	4	4	4	4	4	3
6	4	4	5	4	4	4	4	4
7	4	4	5	4	5	5	5	5
8	4	5	4	4	5	4	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	4	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	5	4	3	5	5	4	5
13	4	5	5	4	5	4	5	5
14	4	4	4	5	3	4	3	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	5	4	4	4	4	5	5
18	5	5	5	4	4	5	5	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	3	4	4	4	4	3
22	5	5	5	4	4	4	5	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	5	5	5	4	3	5	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	2	2	2	2	2	4	2	2
30	5	5	5	4	4	5	5	4
31	5	5	5	5	5	5	5	4
32	4	5	4	4	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	3
36	5	4	5	5	4	3	4	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	5	5	4	5	4	4
39	4	4	4	3	3	3	2	1
40	3	4	4	3	4	2	4	5
41	4	4	4	5	5	4	5	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	5	5	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	5	4	4	4	5	4

48	4	4	3	3	3	4	4	5
49	4	2	4	4	4	3	3	3
50	3	4	4	5	5	5	4	4
51	4	4	4	4	4	5	5	2
52	4	4	4	3	3	3	3	2
53	4	4	5	5	5	5	4	4
54	5	5	5	5	3	4	4	4

KOMPENSASI (X2)								
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
1	4	4	5	5	5	5	5	5
2	5	5	4	4	4	5	4	5
3	4	4	5	5	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	4	5	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	3	3	4	4	5	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	3	4	4	5	3	4	4
13	4	4	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	5	4	5	5	1
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	5	4	5	4	4	4
17	5	4	4	5	5	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5
21	3	4	3	4	4	3	4	4
22	4	4	4	5	4	4	5	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	4	5	4	4	5	4	1
27	4	4	4	4	4	4	3	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	2	4	2	1	1	4
30	4	4	5	4	4	4	4	5
31	4	4	5	4	5	5	5	4
32	4	5	4	4	5	5	5	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	4	3	4	3	4	4	4
36	5	4	3	3	3	4	3	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	4	4	4	4	4	5	4
39	2	2	2	3	2	2	2	2
40	4	4	4	4	5	4	5	3
41	5	4	5	4	5	4	5	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4

44	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	3	5	3	3	4	4	5
48	5	5	5	3	2	4	2	2
49	2	4	5	2	2	2	3	5
50	3	3	2	3	2	4	4	5
51	2	3	3	3	4	4	3	3
52	5	5	5	4	4	4	5	5
53	4	4	3	4	5	3	4	3
54	4	3	3	4	5	4	4	4

DISIPLIN KERJA (Z)												
NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12
1	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
17	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
18	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
22	1	3	2	3	1	3	2	1	4	1	4	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
26	1	3	4	2	3	3	4	4	5	5	3	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	2	2	4	2	2	1	2	4	2	1	3	2
30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
31	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
32	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
36	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
38	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
39	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2

40	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4
41	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5
48	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	3	5
49	3	4	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4
50	3	2	2	2	3	3	4	4	5	5	4	4
51	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	5	5
52	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	5	5
53	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4
54	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4

KEPUASAN KERJA (Y)											
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	
12	4	5	4	3	5	5	4	4	3	3	
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
14	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	
17	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	
18	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
21	4	5	4	5	5	3	3	5	5	4	
22	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	5	3	2	5	3	4	4	4	3	4	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	4	2	1	4	2	2	4	1	1	2	
30	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
31	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	
32	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
35	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	
36	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	

37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
39	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4
40	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5
41	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5
48	5	4	3	2	5	4	4	4	4	5
49	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4
50	4	2	3	3	4	4	5	5	5	4
51	2	2	3	4	2	4	4	4	5	5
52	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
53	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3
54	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4

LAMPIRAN ANALISIS DATA

Data Composite Reliability Dan Average Variance Extracted (AVE)

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (...)	Copy to Clipboa
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
DISIPLIN KERJA (Z)	.932	.938	.942	.579	
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	.904	.911	.923	.602	
KEPUASAN KERJA (Y)	.887	.897	.910	.509	
KOMPENSASI (X2)	.887	.904	.912	.572	

Data HTMT

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait R...	Heterotrait-Mono...	
	DISIPLIN KERJ...	GAYA KEPEMI...	KEPUASAN KE...	KOMPENSASI (...)
DISIPLIN KERJA (Z)				
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	.797			
KEPUASAN KERJA (Y)	.857	.796		
KOMPENSASI (X2)	.829	.848	.911	

Data R-Square

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjus...
DISIPLIN KERJA (Z)	.648	.634
KEPUASAN KERJA (Y)	.730	.714

Data F-Square

f Square

Matrix	f Square				
		DISIPLIN KERJ...	GAYA KEPEMI...	KEPUASAN KE...	KOMPENSASI (...)
DISIPLIN KERJA (Z)				.190	
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)		.171		.004	
KEPUASAN KERJA (Y)					
KOMPENSASI (X2)		.245		.267	

Data *Dirrect Effect* Path Coefficients

☐ Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	☐ Confidence Intervals	☐ Confidence Intervals Bias C...	☐ Samples	Copy to Clipboard:	Excel Form
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
DISIPLIN KERJA (Z) -> KEPUASAN KERJA (Y)	.381	.399	.150	2.545	.014
GAYA KEPEMIMPINAN (X1) -> DISIPLIN KERJA (Z)	.389	.396	.126	3.085	.003
GAYA KEPEMIMPINAN (X1) -> KEPUASAN KERJA (Y)	.059	.001	.174	.339	.736
KOMPENSASI (X2) -> DISIPLIN KERJA (Z)	.465	.470	.096	4.848	.000
KOMPENSASI (X2) -> KEPUASAN KERJA (Y)	.475	.503	.162	2.935	.005

Data *Indirrect Effect* Specific Indirect Effects

☐ Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	☐ Confidence Intervals	☐ Confidence Intervals Bias C...	☐ Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format