

# ***INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND COMPETENCE ON WORK DISCIPLINE WITH WORK SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLES***

(Studi kasus pada PT. Royal D'Paragon Land Yogyakarta)

**Lisdiyanto** <sup>1)</sup>, **Heru Sri Wulan, SE, MM.** <sup>2)</sup>, **Adji Seputro SE, MM.** <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

<sup>2)</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

## **ABSTRAK**

Dalam penelitian ini ditekankan pada pengujian pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kedisiplinan kerja (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. Hal ini dimaksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kedisiplinan kerja, serta digunakannya kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk menguji apakah kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kedisiplinan kerja. Objek penelitian yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Royal D'Paragon Land sebanyak 125 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini diambil melalui hasil penilaian kuisioner. Data yang telah dikumpulkan di analisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni uji instrumen, uji asumsi klasik, antara lain : normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas, kemudian menggunakan analisis regresi, antara lain: regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis, antara lain : koefisien determinasi /  $r^2$  (*R square*), uji signifikansi parameter individual (uji statistik t), uji signifikansi parameter simultan (uji F) dan path analysis. Hasil pengujian menunjukkan gaya kepemimpinan dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja. Variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kedisiplinan Kerja**

## **ABSTRACT**

*In this study the emphasis is on testing the influence of leadership style (X1) and competence (X2) on work discipline (Y) with job satisfaction (Z) as an intervening variable. This is intended to test how much influence between leadership style and competence on work discipline, and the use of job satisfaction as an intervening variable to test whether job satisfaction can mediate the relationship between leadership style variables and competence on work discipline. The research object used was all employees of PT. Royal D'Paragon Land as many as 125 people. The data used in this study were taken through the results of the questionnaire assessment. Data that has been collected in the analysis using statistical analysis tools namely test instruments, classical assumption tests, among others: normality, multicollinearity and heteroscedasticity, then using regression analysis, including: multiple linear regression, and hypothesis testing, among others: coefficient of determination /  $r^2$  (*R square*), individual parameter significance test (*t* statistical test), simultaneous parameter significance test (*F* test) and path analysis. The test results show that leadership style and competency partially and simultaneously affect job satisfaction. Variables in leadership style, competence and job satisfaction partially affect work discipline. The leadership style and competency variables simultaneously affect work discipline.*

**Keywords: Leadership Style, Competence, Job Satisfaction, Work Discipline**

## PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Peran kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Perubahan yang semakin pesat persaingan, menuntut manajer untuk memiliki kompetensi dalam memimpin organisasinya. Oleh karena itu seorang manajer juga harus dapat mengelola gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja bawahannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebuah perusahaan adalah, gaya kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, upaya yang dilakukan adalah membina Sumber Daya Manusia (SDM).

Mengelola SDM merupakan hal yang terpenting dalam agenda perusahaan. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu dalam melihat SDM sebagai aset yang harus dikelola sesuai kebutuhan, karena SDM merupakan salah satu faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan. Pemimpin adalah seseorang panutan yang memiliki kemampuan untuk bisa mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu S.P Hasibuan, 2014). Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan merupakan hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin. Permasalahan manajemen yang bersifat kritis pada saat ini adalah kepemimpinan karena mampu atau tidak mempunyai seseorang pemimpin dapat melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin suatu organisasi dan adanya pemimpin yang kurang dihargai oleh bawahannya.

Dalam era globalisasi sekarang ini, keahlian memimpin diperlukan organisasi, seiring dengan kemajuan zaman dan kompleksitas dunia bisnis dan pemerintahan, kepemimpinan semakin memegang peran yang penting dan berfungsi sebagai motor penggerak bagi organisasi dalam

mencapai tujuan. Di perusahaan PT Royal Dparagon land ada 6 divisi di dalamnya yang mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Ada yang menggunakan gaya kepemimpinan satu perintah tanpa memperdulikan gagasan dari karyawan atau bawahannya, ada yang saling berkordinasi antara bawahan dan atasan, dan ada juga yang memberikan contoh langsung atau praktek di lapangan. Mengatur karyawan semacam PT Royal D'Paragon Land adalah hal yang paling sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran yang beraneka ragam. Karyawan merupakan aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh semacam PT Royal D'Paragon Land. Tujuan tidak mungkin dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan, meskipun terdapat alat-alat canggih yang dimiliki tidak akan ada manfaatnya bagi kos eksklusif semacam itu, jika peran aktif karyawan tidak diikuti-sertakan. Sehingga untuk bisa memadukan antara kepentingan karyawan dengan pemimpin, Seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut. Perusahaan PT Royal Dparagon Land masih ditemukan karyawan yang mempunyai keahlian akan tetapi tidak ditempatkan di devisi yang sesuai dengan keahlian karyawan tersebut. Fenomena lain yang terjadi yaitu kompetensi beberapa pemimpin yang masih kurang cakap memimpin salah satu devisi karena kurangnya pengalaman dan pengetahuan tentang devisi tersebut. Beberapa karyawan juga mempunyai ketrampilan yang kurang memadai di devisi yang bersangkutan untuk menjalankan prosedur perusahaan yang sudah ditentukan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin kepada karyawannya sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Pemimpin yang baik selayaknya dapat memberikan pengarahan yang baik, tegas dalam menegakan aturan, dan memiliki kepercayaan diri serta inisiatif yang tinggi. Hal ini dikarenakan, operasional perusahaan bergantung pada seberapa baik dan besar usaha pemimpin mengelola, memberi arahan, membuat keputusan, dan mengoordinasi para karyawan agar melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dan prosedur yang telah ditetapkan. Penting bagi seorang pemimpin menentukan bentuk gaya kepemimpinannya agar selaras dengan visi dan misi perusahaan, pekerjaan, dan bawahannya.

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan PT Royal Dparagon Land diharapkan mampu dalam menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan perusahaan. Namun, masih terdapat karyawan yang dalam melakukan pekerjaannya kurang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Seperti, disiplin kerja, seperti masih ada karyawan yang datang dan pulang terlambat dan tingginya angka ketidakhadiran karyawan. Tidaklah mudah bagi pimpinan dalam membangun disiplin kerja bagi karyawannya. Bahkan, masih ditemukan karyawan yang tidak mematuhi SOP yang berlaku sehingga mengakibatkan miss communication antar divisi. Banyak karyawan yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan perintah atasan dengan alasan banyaknya pekerjaan lainnya yang harus dikerjakan. Melakukan pekerjaan lebih dari deadline yang sudah ditentukan sehingga mengakibatkan laporan yang tertunda untuk dikirimkan ke divisi lain. Gaya memimpin yang tepat tentu saja diharapkan mampu mengendalikan perilaku kerja dan menyelaraskannya agar kinerja dapat meningkat. Gaya kepemimpinan menurut Teori Path Goal (Jalan Tujuan) (Robins, 2007) , terdiri dari 3 bagian yaitu : (1) Kepemimpinan Direktif ; yaitu, gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. (2) Kepemimpinan Suportif ; yaitu, gaya kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan hati para karyawan. Dan, (3) Kepemimpinan Partisipatif ; yaitu, gaya kepemimpinan yang meminta dan menggunakan saran-saran bawahan dalam rangka mengambil keputusan.

Selain gaya kepemimpinan faktor lain yang tidak kalah penting untuk mencapai keberhasilan suatu usaha adalah kompetensi. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012). Menurut Marshall (2003), kompetensi merupakan suatu hal yang sulit ditiru, karena karakteristiknya memang berbeda dan spesifik bagi masing-masing individu. Kompetensi pegawai merupakan kemampuan seseorang pegawai dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik

yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya dapat dipertanggung jawabkan secara layak. Permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi pada PT Royal D'Paragon Land, yaitu ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan posisi yang ditugaskan, seperti bagian accounting ditempati oleh sarjana lulusan manajemen, finance dipegang oleh karyawan yang hanya berpendidikan sekolah menengah atas atau sederajat tidak diisi oleh karyawan yang berpendidikan dengan jurusan sesuai bidangnya dan bagian reservation tidak diisi oleh karyawan yang berpendidikan minimal berbakat di front office atau call center. Dari 125 orang karyawan yang bekerja di PT Royal D' Paragon Land di semua cabang terdapat 80 orang karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai sehingga terjadi kesenjangan antara tugas dan tanggung jawab karena tidak adanya kesesuaian antara tingkat pendidikan dengan posisi atau jabatan yang ditempatinya.

Padahal, di dalam melaksanakan tugasnya, karyawan diharapkan mampu dalam menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan perusahaan. Namun, masih ada karyawan di dalam bekerja masih kurang adanya rasa loyalitas dalam pekerjaan yang menumbuhkan rasa disiplin kerja. Sebagai contoh, masih ada karyawan yang datang dan pulang terlambat pada PT D'Paragon Land di seluruh cabang. Tingginya angka ketidakhadiran karyawan. Tidaklah mudah bagi pimpinan dalam membangun disiplin kerja bagi karyawannya.

Disinilah permasalahan tersebut dituntut peran pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan karyawan sehingga dapat menciptakan kedisiplinan yang baik bagi karyawannya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2009). Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin untuk mencegah pemborosan waktu dan energy (Sutrisno, 2009). Menurut Sutrisno (2009) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan adalah adanya peraturan yang ditetapkan organisasi. Salah

satunya adalah peraturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat.

Sumber daya manusia yang berkompentensi akan mampu melaksanakan hak dan kewajiban yang mereka miliki dengan penuh tanggung jawab. Semakin meningkatnya kompetensi yang digunakan dalam suatu organisasi peluang untuk menciptakan budaya kinerja akan semakin tinggi dan hal tersebut secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Ley, et al. (2007) menyatakan jika kompetensi individu sejalan dengan kompetensi organisasi maka tujuan organisasi secara efektif dapat dicapai dan disiplin kerja akan berjalan dengan sendirinya.

Faktor lainnya yang mempengaruhi disiplin kerja adalah adanya kepuasan terhadap organisasi, dan kepuasan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan kebutuhan pada masing-masing individu. Di perusahaan ini karyawan mengeluhkan permasalahan gaji tidak sesuai dengan pekerjaan, dan bonus atau insentif yang tidak jelas hitungannya. Lingkungan pekerjaan yang tidak harmonis terlihat di beberapa divisi, menjadikan komunikasi tidak sehat antar karyawan mengakibatkan banyaknya keluar masuknya anggota atau karyawan baru karena kurang nyaman lingkungan pekerjaan. Atasan yang tidak bisa mengerti keinginan karyawan juga menjadi salah satu faktor kepuasan kerja di perusahaan ini.

Apabila ditinjau dari aspek psikologis, seseorang akan memandang bahwa pekerjaan yang sedang dihadapi memiliki makna yang positif sehingga memberikan kebahagiaan bila menyenangkan pekerjaan yang dilaksanakan, atau sebaliknya akan menimbulkan tekanan batin atau stress bila tidak menyukai pekerjaannya. Kedisiplinan pegawai akan dapat meningkat bila pegawai merasa puas dengan pekerjaannya dan adanya dukungan dari pemimpin atau pihak manajemen, serta lingkungan kerjanya.

Dari latar belakang yang dikemukakan maka penelitian ini mencoba untuk meneliti hal

tersebut yaitu dengan mengambil judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kedisiplinan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening " (Studi kasus pada PT. Royal D'Paragon Land Yogyakarta).

## **PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka akan muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Royal D'Paragon Land ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Royal D'Paragon Land ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja pada karyawan PT. Royal D'Paragon Land ?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja pada karyawan PT. Royal D'Paragon Land ?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kedisiplinan kerja pada karyawan PT. Royal D'Paragon Land ?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Royal D'Paragon Land ?
7. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kedisiplinan kerja pada karyawan PT. Royal D'Paragon Land ?

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan itu dipandang sebagai pembawaan seseorang, maka dari itu kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pimpinan perusahaan diharapkan dapat menciptakan semangat kerja karya.

Pemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berhasil tidaknya dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh seorang pimpinan. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaan dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin juga harus mampu memberikan arahan yang jelas kepada karyawan agar terciptanya kinerja yang baik.

## **Kompetensi**

Wibowo (2012) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Darsono dan Siswandoko (2011) berpendapat bahwa sumber daya manusia profesionalisme harus memiliki kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan standar-standar kerja dan harus tunduk pada kode etik perusahaan. Menurutnya kompetensi tersebut adalah memiliki keahlian dalam bidangnya, menerapkan standar kerja yang ditentukan dalam setiap penugasan, menjunjung tinggi kode etik dalam setiap pelaksanaan tugas; memelihara dan meningkatkan keahlian profesionalnya melalui pendidikan dan pelatihan; berpartisipasi dalam upaya pengembangan profesi melalui keikutsertaan dalam organisasi profesi; memelihara kualitas kerja melalui upaya review rekan sejawat (*peer view*).

## **Kedisiplinan Kerja**

Definisi disiplin kerja menurut Mondy (2008), disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi, sedangkan Keith Davis di dalam Mangkunegara (2009) berpendapat "discipline is management action to enforce organization standards", diartikan sebagai

pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja, (Simamora, 2001).

Beberapa definisi di atas pada intinya menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu kendali diri dan perilaku tertib dari karyawan sebagai bentuk pelaksanaan manajemen untuk menunjukkan tingkat kesungguhan karyawan dalam suatu organisasi.

## **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan rendah.

Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## Sumber Data

Sumber data yang diperoleh berupa data yang dikumpulkan dari angket atau kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan / pernyataan kepada responden dengan harapan responden memberikan respon atas pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert.

## Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan program statistik, yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 24.0. Tujuannya adalah untuk mengetahui dan menetapkan apakah hipotesis akan diterima atau ditolak pada tingkat kesalahan yang ditetapkan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

## Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sugiyono (2016) menyatakan penelitian yang reliabel adalah bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

## Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai random error ( $e$ ) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusikan secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode antara lain yaitu dengan metode Kolmogorov-smirnov.

Uji Multikolinearitas dengan dasar pengambilan keputusan dimana jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau yang terjadi heteroskedastisitas.

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (Ghozali, 2016). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (Ghozali, 2016). Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya.

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi antara lain yaitu dengan metode uji Durbin-Watson (DW). Dengan dasar pengambilan keputusan:

- Jika  $d$  lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$  yang berarti terdapat autokorelasi.
- Jika  $d$  terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU)$  yang berarti tidak ada autokorelasi.
- Jika  $d$  terletak antara  $dL$  dan  $dU$  atau diantara  $(4-dU)$  dan  $(4-dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen yaitu *Intellectual Capital*, Struktur Modal dan profitabilitas terhadap variabel dependen yaitu Nilai Perusahaan.

Analisis Regresi Linier Berganda dapat menggunakan model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$  = Koefisien Regresi

$X_1, X_2, Z$  = Variabel Independen

e = *error term* (tingkat kesalahan penduga dalam penelitian)

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menunjukkan angka dalam  $R^2$  (*R Square*) yang akan diubah kedalam bentuk persen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Sedangkan nilai determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square*. Jika nilai  $R^2$  adalah kecil berarti variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel-variabel independen.

### Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2016). Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

## Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian (Ghozali, 2016). Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
2. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Ghozali (2013), menyatakan bahwa: "Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori". Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap seperangkat variabel dependen dan independen. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Melalui tabel nilai-nilai  $r$  kritis product moment dengan taraf signifikansi 5% dan  $N = 125$  diperoleh nilai  $r$  tabel yaitu 0,176. Masing-masing butir soal instrumen kemudian dihitung nilai  $r$  hitung dengan membandingkan antara  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, maka dapat diperoleh harga  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka butir soal instrumen yang diuji bersifat valid. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

Variabel	Item Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0.683	0.176	Valid
	X1.2	0.723	0.176	Valid
	X1.3	0.686	0.176	Valid
	X1.4	0.605	0.176	Valid
	X1.5	0.530	0.176	Valid
Kompetensi	X2.1	0.549	0.176	Valid
	X2.2	0.556	0.176	Valid
	X2.3	0.713	0.176	Valid
	X2.4	0.504	0.176	Valid
	X2.5	0.571	0.176	Valid
Kepuasan Kerja	Z.1	0.904	0.176	Valid
	Z.2	0.855	0.176	Valid
	Z.3	0.907	0.176	Valid
	Z.4	0.655	0.176	Valid
	Z.5	0.872	0.176	Valid
Kedisiplinan Kerja	Y.1	0.749	0.176	Valid
	Y.2	0.480	0.176	Valid
	Y.3	0.825	0.176	Valid
	Y.4	0.721	0.176	Valid
	Y.5	0.682	0.176	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

#### Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen gaya kepemimpinan sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.639	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen gaya kepemimpinan diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,639. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen kompetensi sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.508	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen kompetensi diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,508. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut cukup.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen kepuasan kerja sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,899. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut sangat tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji

reliabilitas instrumen kedisiplinan kerja sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.683	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen kedisiplinan kerja diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,683. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas data yaitu jika Signifikansi (Asymp.sig) > 0,05 maka data residual berdistribusi normal dan jika Signifikansi (Asymp.sig) < 0,05 maka data residual tidak berdistribusikan normal. Pada output dapat diketahui bahwa nilai Z hitung sebesar 0,200 > 0,05 yang artinya data berdistribusi normal. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50132857
Most Extreme Differences	Absolute	.042
	Positive	.027
	Negative	-.042
Test Statistic		.042
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

### Uji Multikolinearitas

Untuk dapat mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai Tolerance. Dan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.787	1.270
	Kompetensi	.819	1.222
	Kepuasan Kerja	.889	1.125

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Nilai Tolerance dari ketiga variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 8**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5.604	1.110		5.049	.000
Gaya Kepemimpinan	-.014	.056	-.023	-.247	.805
Kompetensi	-.104	.044	-.220	-2.364	.020
Kepuasan Kerja	-.074	.027	-.247	-2.772	.006

a. Dependent Variable: Abs\_res

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai lebih besar dari

0,05, yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel tersebut, sedangkan nilai signifikansi variabel kompetensi dan kepuasan kerja lebih kecil dari 0,05 yang artinya terjadi heteroskedastisitas pada variabel tersebut.

### Uji Autokorelasi

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini digunakan uji Durbin Watson untuk menganalisis autokorelasi dalam data.

**Tabel 9**  
**Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.638 <sup>a</sup>	.407	.392	2.53215	1.913
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja					

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai DW 1,913 selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi Durbin-Watson 5% (0,05), dengan jumlah N=125 dan jumlah variabel independen 3 (K=3), dengan melihat pada tabel Durbin-Watson maka diperoleh nilai dL 1,6592 dan nilai dU 1,7574. Nilai DW terletak diantara nilai dU dan nilai 4-dU, berarti sesuai dengan ketentuan dasar pengambilan keputusan Uji Durbin-Watson (DW-test) maka hasil pengujian berarti tidak terdapat autokorelasi.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 10 Hasil Regresi Linier Berganda Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.058	3.580		1.692	.093
	Gaya Kepemimpinan	.615	.171	.308	3.593	.000
	Kompetensi	.387	.140	.242	2.771	.006

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut : Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2), memiliki koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti kedua variabel penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga apabila terjadi peningkatan gaya kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y1)

- Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar = 6,058  
Apabila gaya kepemimpinan dan kompetensi sama dengan 0 atau ditiadakan, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 6,058 satuan.
- Nilai  $b_1 = 0,615$   
Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel gaya kepemimpinan, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 61,5 persen dengan asumsi variabel kompetensi adalah konstan.
- Nilai  $b_2 = 0,387$   
Variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kompetensi, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 38,7 persen dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan adalah konstan.
- Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y_1 = 6,058 + 0,615 X_1 + 0,387 X_2 + e$$

**Tabel 11 Hasil Regresi Linier Berganda Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.753	2.188		4.457	.000
	Gaya Kepemimpinan	.498	.105	.394	4.760	.000
	Kompetensi	.517	.078	.512	6.609	.000
	Kepuasan Kerja	.300	.050	.474	5.970	.000

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

- a. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar = 9,753  
Apabila gaya kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja sama dengan 0 atau ditiadakan, maka kedisiplinan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 9,753 satuan.
- b. Nilai  $b_1 = 0,498$   
Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel gaya kepemimpinan, maka kedisiplinan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 49,8% dengan asumsi variabel kompetensi dan kepuasan kerja adalah konstan.
- c. Nilai  $b_2 = 0,517$   
Variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kedisiplinan kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kompetensi, maka kedisiplinan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 51,7% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja adalah konstan.
- d. Nilai  $b_3 = 0,300$   
Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kepuasan kerja, maka kedisiplinan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 30% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi adalah konstan.
- e. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :
- $$Y_2 = 9,753 + 0,498 X_1 + 0,517 X_2 + 0,300 Z + e$$

#### 4. Uji Kelayakan Model

##### Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri – sendiri), maka digunakan uji t. Rumus t tabel = jumlah responden dikurangi dua atau dituliskan dengan rumus :  $T \text{ tabel} = 125 - 2 = 123$ , ditemukan nilai t tabel 1,65734.

**Tabel 12 Hasil Uji t Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.692	.093
	Gaya Kepemimpinan	3.593	.000
	Kompetensi	2.771	.006
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

- Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)  
Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,593 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai  $t_{hitung}$  3,593 >  $t_{tabel}$  1,65734 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).
- Variabel Kompetensi (X2)  
Variabel kompetensi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,771 dan signifikansi sebesar 0,006, karena nilai  $t_{hitung}$  2,771 >  $t_{tabel}$  1,65734 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,006 < 0,05. Maka dapat disimpulkan kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).

**Tabel 13 Hasil Uji t Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.457	.000
	Gaya Kepemimpinan	4.760	.000
	Kompetensi	6.609	.000
	Kepuasan Kerja	5.970	.000
a. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja			

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

- Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)  
Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,760 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 karena nilai  $t_{hitung}$  4,760 >  $t_{tabel}$  1,65734 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan

(X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja (Y).

2. Variabel Kompetensi (X2)

Variabel kompetensi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,609 dan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai  $t_{hitung}$  6,609 >  $t_{tabel}$  1,65734 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja (Y).

3. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,970 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai  $t_{hitung}$  5,970 >  $t_{tabel}$  1,65734 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja (Z) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja (Y).

**Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji F)**

Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian (Ghozali, 2016). Untuk mencari  $F_{tabel}$  pertama perlu mencari nilai  $df_1$  ( $N_1$ ) =  $k-1$  =  $4-1$  = 3,  $df_2$  ( $N_2$ ) =  $n - k$  =  $125 - 4$  = 121, dengan demikian nilai  $F_{tabel}$  dari  $df_1$  (3) dan  $df_2$  (121) = 2,68.

**Tabel 14 Hasil Uji F Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	363.774	2	181.887	7.640	.001 <sup>b</sup>
	Residual	2904.354	122	23.806		
	Total	3268.128	124			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,640 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, karena nilai  $F_{hitung}$  7,640 >  $F_{tabel}$  2,68 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,001 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 15 Hasil Uji F Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kedisiplinan Kerja**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	396.841	2	198.421	26.567	.000 <sup>b</sup>
	Residual	911.191	122	7.469		
	Total	1308.032	124			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja  
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompetensi

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar 26,567 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai  $F_{hitung}$  26,567 >  $F_{tabel}$  2,68 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja.

**Koefisien Determinasi ( R Square )**

Analisis  $R^2$  (R Square) atau koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat.

**Tabel 16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R<sup>2</sup> (Adjusted R Square ) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.334 <sup>a</sup>	.111	.097	4.87916

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai  $R^2$  (Adjusted R Square) 0,097 yang berarti pengaruh dari variabel independen gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 9,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Tabel 17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R<sup>2</sup> (Adjusted R Square) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kedisiplinan Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 <sup>a</sup>	.303	.292	2.73291
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompetensi				

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai R<sup>2</sup> (Adjusted R Square) 0,292 yang berarti pengaruh dari variabel independen gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap variabel kedisiplinan kerja sebesar 29,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### Path Analysis

Berikut ini adalah hasil *path analysis* untuk koefisien jalur model 1 yaitu pengaruh langsung stres kerja dan work family conflict terhadap kepuasan kerja :

**Tabel 18 Path Analysis Model I**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.334 <sup>a</sup>	.111	.097	4.87916
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya Kepemimpinan				

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.058	3.580		1.692	.093
Gaya Kepemimpinan	.615	.171	.308	3.593	.000
Kompetensi	.387	.140	.242	2.771	.006

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Mengacu pada output regresi model I pada bagian tabel *coefficient* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model I, yakni variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Z. Besarnya nilai R<sup>2</sup> (Adjusted R Square) adalah sebesar

0,097. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X1 dan X2 terhadap Z adalah sebesar 9,7% sementara sisanya kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai e<sub>1</sub> dapat dicari dengan rumus  $e_1 = \sqrt{(1-0,097)} = 0,950$ .

**Tabel 19 Path Analysis Model II**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 <sup>a</sup>	.303	.292	2.73291
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompetensi				

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.753	2.188		4.457	.000
Gaya Kepemimpinan	.498	.105	.394	4.760	.000
Kompetensi	.517	.078	.512	6.609	.000
Kepuasan Kerja	.300	.050	.474	5.970	.000

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Mengacu pada output regresi model II pada bagian tabel coefficient dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan (X1), kompetensi (X2) dan kepuasan kerja (Z) memiliki nilai signifikansi < 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model II, yakni variabel X1, X2 dan Z berpengaruh terhadap Y. Besarnya nilai R<sup>2</sup> (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,292. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X1, X2 dan Z terhadap Y adalah sebesar 29,2% sementara sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai e<sub>2</sub> dapat dicari dengan rumus  $e_2 = \sqrt{(1-0,292)} = 0,841$ .

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Gaya kepemimpinan merupakan suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki sehingga mampu mempengaruhi perilaku ataupun kepuasan kerja para karyawannya.
2. Variabel kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia profesionalisme harus memiliki kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan standar-standar kerja dan harus tunduk pada kode etik perusahaan agar dapat memberikan kinerja yang baik dan akan memberikan kepuasan terhadap diri sendiri maupun perusahaan.
3. Variabel kepuasan kerja (Z) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki keterkaitan terhadap kedisiplinan kerja karyawan, semakin puas karyawan pada kinerja organisasi maka semakin disiplin pula karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja, maka dengan keadaan emosi yang menyenangkan tentu akan berdampak pada kedisiplinan kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Semakin puas perasaan yang dialami karyawan maka kedisiplinan kerja tentu akan semakin meningkat.
4. Variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan dengan peningkatan kedisiplinan karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan berdampak pada peningkatan kedisiplinan karyawan. Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama sehingga akan berdampak pada peningkatan kedisiplinan kerja karyawan.
5. Variabel kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja (Y). Kompetensi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi dalam perusahaan maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan perusahaan, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi tentu akan memiliki pola pikir yang semakin baik, mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan sehingga hal tersebut akan mendorong perilaku disiplin kerja.
6. Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z). Kepemimpinan itu dipandang sebagai pembawaan seseorang, maka dari itu kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pimpinan perusahaan diharapkan dapat menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang optimal agar dapat menciptakan kepuasan kerja bagi pribadi karyawan itu sendiri. Sumber daya manusia profesionalisme harus memiliki kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan

standar-standar kerja dan harus tunduk pada kode etik perusahaan agar dapat memberikan kinerja yang baik dan akan memberikan kepuasan terhadap diri sendiri maupun perusahaan.

7. Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja (Y). Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaan dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin juga harus mampu memberikan arahan yang jelas kepada karyawan agar terciptanya produktivitas kerja yang baik. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi tentu akan memiliki pola pikir yang semakin baik, mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan sehingga hal tersebut akan mendorong perilaku disiplin kerja.

### Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti melalui penelitian ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan yang digunakan harus lebih bervariasi supaya dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih meningkatkan kedisiplinannya dalam perusahaan.
2. Pemimpin harus selalu percaya kepada dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan agar pekerjaannya bisa diselesaikan tepat waktu dan sesuai yang diharapkan, dengan cara meningkatkan kemampuan peawai serta instansi mengutamakan kerja tim dalam menyelesaikan pekerjaan dan instansi secara berkala melakukan inspeksi mendadak.
3. Memperhatikan hubungan antar sesama rekan kerja, apakah sudah harmonis dan merasa puas terhadap rekan kerja disekitar mereka dengan cara melakukan pertemuan ataupun semacam kegiatan dengan tujuan untuk mempererat hubungan antar pegawai.
4. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan pada beberapa lokasi, agar hasilnya tidak hanya mewakili satu lokasi saja, dan diharapkan dapat menambah sampel penelitian sehingga akan diperoleh data yang

lebih valid dan kesimpulan dapat digeneralisasikan.

5. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel yang lebih bervariasi dengan menambah variabel lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja, agar hasil penelitian lebih lengkap dan maksimal.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Rineka Cipta
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian. Rineka Cipta. Yogyakarta
- Burhan. 2004. Metode Penelitian Kualitatif. Penerbit: PTRajagrafindo Persada. Jakarta
- Fendi, Z., & Susanti, F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Belibis Pariaman.
- Ghozali, Imam, 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hani, Handoko T. 2008. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE : Yogyakarta. 14
- Hasibuan. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2007. Metode Penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>
- Kartini Kartono. 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo

- Lubis, A. Y. O., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT Japfa Comfeed Indonesia (JCI) Tbk Devisi Fam 1. <https://doi.org/10.31227/osf.io/m3kge>
- Luthans, Fred. 2005. Perilaku Organisasi (organization behavior 10th). terj : Vivin Andhika Yuwono at all. edisi 10. Yogyakarta.
- Andi Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa V.A Yuwono. Yogyakarta: Andi M, Manullang. 2006. Manajemen Personalia. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia. Mathis, dan Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Salemba Empat
- Moehariono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Nurlaila. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia I. Ternate: Penerbit LepKhair
- Regina Aditya. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjar Negara
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pa2cg>
- Roscahyo, Agung. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Siti Khodijah. Surabaya. Robbins SP dan Judge. 2002. Perilaku Organisasi buku 2. Jakarta : salemba empat Safari. 2003. Evaluasi Pembelajaran. Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Tenaga Kependidikan 2003. 15 Simamora,
- Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung.
- ALFABETA Suprihatiningrum, H dan Tri, B. 2012. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja. Jurnal Manajemen
- Susanto, R. (2018). Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance. <https://doi.org/10.31227/osf.io/m3kge>
- Thoha, Miftah. 2001. Perilaku Organisasi. Konsep Dasar dan Aplikasinya. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Triantoro, Safaria. 2004. "Kepemimpinan". Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Penerbit Rajawali Pers. Jakarta Winardi. 2000. Manajer dan Manajemen. Bandung:
- Citra Aditya Bakti. Yudistira, D. S., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. <https://doi.org/10.31227/osf.io/jk54m>