

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah PTP Mitra Ogan, OKU, Sum-Sel. PTP Mitra Ogan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang agroindustri tanaman kelapa sawit dan karet, dengan produk utamanya adalah *Crude Palm Oil* (CPO), *Palm Kernel* (PK) dan Karet Kering. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang terbentuk atas kerjasama antar dua perusahaan besar yaitu PT Rajawali Nusantara Indah (RNI) dan PT Nusantara III (PTPN 3). Pada awal terbentuknya PTP Mitra Ogan, yaitu pada tanggal 19 Desember 1988 dengan akte notaris Imas Fatimah, SH., Nomor 170 perusahaan ini berdiri dengan kepemilikan saham dengan komposisi sebagai berikut, PT Rajawali Nusantara Indah (RNI) 65% dan PT Perkebunan Nusantara III 35%. Namun setelah melewati perjalanan panjang PTP Mitra Ogan saat ini memiliki komposisi kepemilikan saham PT Rajawali Nusantara Indonesia sebesar 73,58% dan sisanya sebesar 26,42% dimiliki oleh PT Perkebunan Nusantara III.

Pada awalnya PTP Mitra Ogan berkantor pusat di Jakarta, namun setahun kemudian (1989) kantor Direksi dipindah mendekati lokasi perkebunan yaitu di provinsi Sumatera Selatan (Palembang). Mitra Ogan memiliki kebun-kebun yang terbesar di beberapa kabupaten yang ada di

provinsi Palembang, yaitu di kabupaten OKU, Muara Enim, Muba. PTP Mitra Ogan terbagi atas lima unit kebun yaitu: unit kebun Peninjauan Inti (PIN), unit kebun Peninjauan Plasma (PPL), unit Rambang Lubai (RL), unit kebun Batanghari Leko (BHL) dan unit kebun Semidang Aji (SA).

Unit kebun Peninjauan Inti merupakan unit kebun yang mengelola perkebunan kelapa sawit yang kepemilikan lahannya adalah 100% milik perusahaan. Unit kebun ini dipimpin oleh seorang administrator. Unit ini terdiri dari 10 afdeling dengan total lebih kurang 6540,47 ha. Unit kebun ini juga memegang tanggung jawab atas sebuah pabrik kelapa sawit (PKS I) dengan kapasitas 60 ton per jam.

Unit kebun Peninjauan Plasma (PPL) merupakan unit kebun yang mengelola lahan kebun milik PIR Trans dan beberapa kebun inti milik perusahaan (karet & kelapa sawit). PIR Trans merupakan salah satu program yang dijalankan oleh sebuah perusahaan dalam memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam mendukung program pemerintah untuk memajukan kehidupan masyarakat yang bertransmigrasi dari tempat padat penduduk. Unit kebun ini dipimpin oleh seorang administrator. Unit kebun terbagi menjadi dua plasma, dua inti karet, tiga inti sawit dengan total kurang lebih 1336,21 ha.

Unit kebun Rambang Lubai (RL) merupakan unit kebun yang terbentuk karena adanya usaha perusahaan untuk mengembangkan usaha perkebunan dengan menggunakan sistem KKPA (Kredit Koperasi Primer

Anggota) yaitu salah satu pola/usaha pengembangan dengan menggunakan sistem kemitraan dengan masyarakat setempat, perusahaan sebagai inti dan masyarakat sebagai plasma, sampai saat ini pihak Mitra Ogan telah membentuk kerja sama dengan luas kebun 8543,71 ha.

Unit kebun Batanghari Leko (BHL) merupakan unit kebun yang terbentuk tahun 2004 memiliki luas tanah sekitar 5700 ha. Dipimpin oleh seorang administratur. Unit kebun ini terbagi menjadi 10 paket.

Unit kebun Semidang Aji merupakan unit kebun yang sedang dalam proses pengembangan lahan dan masih dalam tahap pembibitan dan land clearing.<sup>1</sup>

## 1. Visi dan Misi

### a. Visi PTP Mitra Ogan

“Menjadi perusahaan dalam bidang argo industri yang handal, bertumpu pada produktivitas, kualitas produk dan pelayanan yang prima dengan kemampuan sendiri”.

### b. Misi PTP Mitra Ogan

“Menjadi badan usaha dengan kinerja terbaik dalam bidang agribisnis, yang dikelola secara profesional dan inovatif dengan orientasi menjaga mutu hasil *Crude Palm Oil* (CPO), *Palm Kernel* (PK), dan Karet Kering, agar tumbuh dan berkembang untuk bersaing secara

---

<sup>1</sup><http://pt-mitraogan.blogspot.com/2011/11/sekilas-pt-perkebunan-mitra-ogan.html>  
(diakses tanggal 12 April 2019)

*Comvetitive*, sehingga memenuhi harapan dan memuaskan pihak-pihak yang berkepentingan (*Stakeholders*)”.

## 2. Tata Nilai

### a. Rasa Memiliki

Rasa memiliki adalah suatu pandangan serta sikap sadar bahwa perusahaan bukan hanya milik pemegang saham, tetapi juga milik insan PTP Mitra Ogan, dengan demikian timbul sikap untuk saling menjaga dan memelihara aset-aset perusahaan.

### b. Kerja Sama

Kerja Sama yaitu suatu sikap dalam berinteraksi atau berhubungan sosial yang efektif antara individu-individu, antara individu dengan kelompok kerja di PTP Mitra Ogan yang secara bersama-sama melaksanakan kegiatan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

### c. Integritas

Integritas merupakan hasil dari keputusan-keputusan yang konsisten untuk selalu bertindak secara etis dalam situasi-situasi yang sulit. Memiliki integritas adalah memegang teguh prinsip-prinsip etika serta melakukan apa yang dikatakan secara konsisten, trukur, dan terpercaya.

### d. Intelektual

Intelektual adalah keinginan setiap insan PTP Mitra Ogan untuk belajar menjadi manusia pembelajar yang selalu merasa haus akan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi dirinya dan PTP Mitra Ogan.

e. Inovatif

Inovatif merupakan sikap untuk mengemukakan ide, metodologi, atau menciptakan sesuatu yang baru dan original yang bertujuan untuk memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

## **B. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil Perhitungan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening dilakukan dengan cara 3 Perhitungan Pengaruh yaitu Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE), Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE) dan Pengaruh Total (*Total Effect*):

### **1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)**

#### **a. Uji Asumsi Klasik**

##### **1) Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk analisis bersifat normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas yang digunakan yaitu menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* atau arah. Uji normalitas memiliki ketentuan dasar yaitu

apabila nilai signifikannya  $> 0.05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel yang akan disajikan berdistribusi normal dan begitu juga sebaliknya. Pengujian dilakukan dengan melalui perhitungan regresi dan SPSS 23.0 hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)**

Pengaruh Variabel	Unstandardized Residual	Kolmogorov-Smirnov Z
Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan	0.873	
Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0.307	
Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan	0.955	

Sumber: Hasil Pengolahan data primer dari SPSS versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.1 hasil output menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan signifikan pada  $0.873 > 0.05$  maka nilai residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Nilai *Kolmogorov-Smirnov* Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja signifikan pada  $0.307 > 0.05$  maka nilai residual data

berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Nilai *Kolmogorov-Smirnov* Kedisiplinan karyawan terhadap Kepuasan kerja signifikan pada  $0.955 > 0.05$  maka nilai residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

### 1) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linearitas dilihat dari nilai Sig. *Linearity* dan sig. *Deviation From Linearity*. Jika nilai sig.  $< 0.05$  maka model regresi adalah linear dan sebaliknya jika nilai sig.  $> 0.05$  maka model regresi adalah tidak linear.

**Tabel 4.2**

#### Hasil Uji Linearitas

Pengaruh Variabel	Sig.	
Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan	0.000	<i>Linearity &amp; Deviation from Linearity</i>
Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0.000	
Kedisiplinan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja	0.000	

Sumber: Hasil pengolahan data primer dari SPSS versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan diperoleh nilai sig. Sebesar  $0.000 < 0.05$ . artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa regresi linearitas mampu digunakan untuk menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai sig. Sebesar  $0.000 < 0.05$ . artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa regresi linearitas mampu digunakan untuk menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kedisiplinan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai sig.  $0.000 < 0.05$ . artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa regresi linearitas mampu digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kedisiplinan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja.

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *Tolerance*  $> 0.10$  dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $> 10$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel.



**Tabel 4.3**

**Hasil Uji Multikolinearitas *Tolerance* dan VIF**

<b>Pengaruh Variabel</b>	<b><i>Tolerance</i></b>	<b>VIF</b>	
Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan	0.438	2.787	Multikolinearitas
Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0.571	1.752	
Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan	0.556	1.800	

Sumber: Hasil pengolahan data primer dari SPSS versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Tolerance*  $> 0.10$ , nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar  $< 10.00$ . artinya, berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel.

### **3) Uji Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dengan dasar pengujian apabila  $\text{sig.} > 0.05$  artinya tidak terjadi heterokedastisitas begitupun sebaliknya.

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

<b>Pengaruh Variabel</b>	<b>Sig.</b>	
Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan	0.512	Heterokedastisitas
Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0.543	
Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan	0.082	

Sumber: Hasil pengolahan data primer dari SPSS versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai sig. > 0.05 yang artinya pada model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

**b. Perhitungan Pengaruh Langsung**

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

$$X_1 \quad Z = 0.544$$

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Kolom *Standardized Coefficients* (Beta) menunjukkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.544

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan

$$X_1 \quad Y = 0.226$$

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Kolom *Standardized Coefficients* (Beta) menunjukkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan Kerja sebesar 0.226

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan

$$Z \quad Y = 0.384$$

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Kolom *Standardized Coefficients* (Beta) menunjukkan bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan sebesar 0.384

## 2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

### a. Analisis Jalur (*path analysis*)

#### 1) Analisis Substruktural I

**Diagram 4.1**

**Jalur Model Substruktural 1**



$$Z \text{ (Kepuasan Kerja)} = \beta \text{Lingkungan Kerja} + e_1 \text{ (Persamaan Struktural$$

1)

**Tabel 4.5**

**Hasil Perhitungan Regresi Linier**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	4.244	6.193
Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0.413	0.172

Sumber: Hasil pengolahan data primer dari SPSS versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh nilai regresi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. persamaan tersebut dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Z = 4.244 + 0.413X_1 + e$$

Berdasarkan perhitungan regresi linier sederhana tersebut menunjukkan bahwa:

- 1) Koefisien Constant sebesar 4.244 artinya apabila lingkungan kerja ( $X_1$ ) maka Kepuasan Kerja ( $Z$ ) sebesar 4.244
- 2) Hasil perhitungan nilai koefisien Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.413 artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka akan berpengaruh pada kepuasan kerja ( $Z$ ) sebesar 0.413

**Tabel 4.6**

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

### Model Summary

Model	R Square
1	0.544

Sumber: Hasil pengolahan data primer dari SPSS versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.544, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 54,4% sementara sisanya 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

Untuk nilai  $e1 = (1-0,544) = 0,675$

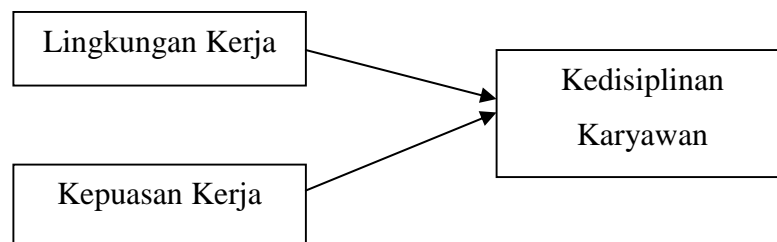
Sehingga diperoleh hasil:

$$Z = 4,244 + 0.413X_1 + 0,675$$

## 2) Analisis Substruktural II

Diagram 4.2

### Jalur Model Struktural II



$$Y \text{ (Kedisiplinan Karyawan)} = \beta \text{Lingkungan Kerja} + \beta \text{Kepuasan Kerja} + e2 \text{ (persamaan struktural 2)}$$

**Tabel 4.7**

**Hasil Perhitungan Regresi Linier**

<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>	
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>
Constant	-1.914	9.718
Lingkungan Kerja Terhadap kedisiplinan karyawan	0.837	0.243
Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan	0.296	0.090

Sumber: Hasil pengolahan data primer dari SPSS versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel. Persamaan tersebut dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = -1.914 + 0.837X_1 + 0.296Z + e_2$$

Berdasarkan perhitungan regresi linier sederhana tersebut menunjukkan

bahwa:

- 1) Koefisien Constant sebesar -1.914 artinya apabila lingkungan kerja ( $X_1$ ) meningkat maka akan berpengaruh terhadap Kedisiplinan Karyawan (Y) sebesar -1.914
- 2) Hasil perhitungan nilai koefisien Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.837 artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka akan berpengaruh pada kedisiplinan karyawan (Y) sebesar 0.837
- 3) Hasil perhitungan nilai koefisien Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0.296 artinya apabila kepuasan kerja meningkat maka akan berpengaruh pada kedisiplinan Karyawan (Y) sebesar 0.296

**Tabel 4.8**

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap  
Kedisiplinan Karyawan**

**Model Summary**

Model	R Square
1	0.544

Sumber: Hasil pengolahan data primer dari SPSS versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan nilai R Square ( $R^2$ ) adalah 0.544. artinya bahwa pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan karyawan secara simultan adalah 54.4%. nilai  $e^2$  diperoleh dengan cara  $e^2 = (1-0.544) = 0.675$ . sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

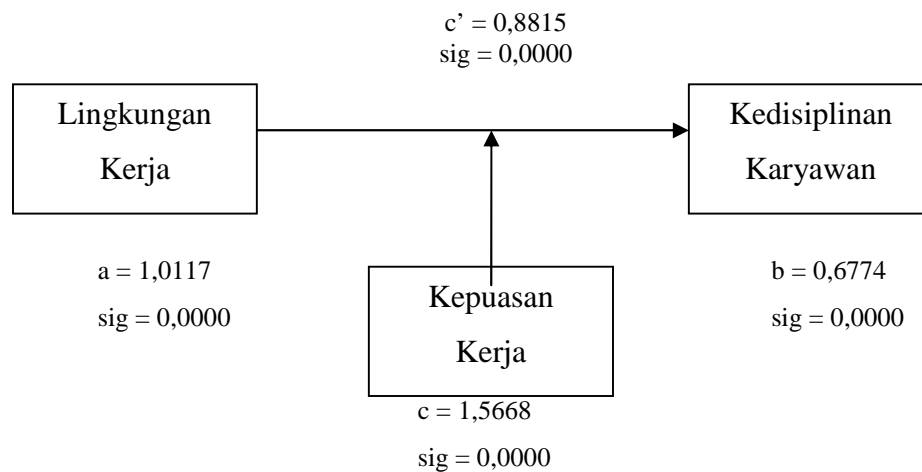
$$Y = -1.914 + 0.837X_1 + 0.296Z + 0.675$$

**b. Pengujian Variabel Mediasi**

**1) Strategi *Casual Step* (Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja)**

**Diagram 4.3**

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja**



Sumber: Hasil pengolahan data primer dari SPSS Versi 23 dan dikembangkan dalam penelitian

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam *strategi casual step* :

- a) Persamaan regresi sederhana variabel intervening Kepuasan Kerja (Z) pada variabel independen Lingkungan Kerja ( $X_1$ )



Berdasarkan hasil analisis pada gambar 4.5 diperoleh nilai signifikansi  $0,0000 < p = 0,05$  dan nilai koefisien regresi  $(a) = 1,0117$ . Artinya Lingkungan Kerja Signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

- b) Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kedisiplinan Karyawan (Y) pada variabel independent Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil analisis pada Gambar 4.6 diperoleh nilai signifikansi  $= 0,0000 < p = 0,05$  dan koefisien regresi  $(c') = 0,8815$ . Artinya Lingkungan Kerja signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan.

- c) Persamaan regresi berganda variabel dependen Kedisiplinan Karyawan (Y) pada variabel independen Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) serta variabel intervening Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis pada Gambar 4.6 diperoleh nilai signifikansi  $0,0000 < p = 0,05$  dan koefisien regresi  $(b) = 0,6774$ . Artinya Lingkungan Kerja signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan. Selanjutnya diperoleh Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)  $(c') = 0,8815 < (c) = 1,5668$ . Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (Independen) terhadap variabel Kedisiplinan Karyawan (Dependen) berkurang dengan nilai signifikansi  $0,0000 < p = 0,05$  setelah mengontrol variabel Kepuasan Kerja (intervening). Dari penjabaran tersebut dapat kita tarik kesimpulan bahwa model ini termasuk ke dalam *Partial Mediation* dimana variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung

variabel dependen maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel mediator.

### **c. Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung**

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.544 \times 0.384) = 0.209$$

Berdasarkan perhitungan diatas, Pengaruh tidak Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah sebesar 0.257

### **3. Pengaruh Total (*Total Effect*)**

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.544 + 0.384) = 0.928$$

### **C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil Perhitungan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening dilakukan dengan cara 3 Perhitungan Pengaruh yaitu Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE), Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE) dan Pengaruh Total (*Total Effect*):

## 1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

### a. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk analisis bersifat normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas yang digunakan yaitu menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* atau arah. Uji normalitas memiliki ketentuan dasar yaitu apabila nilai signifikannya  $> 0.05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel yang akan disajikan berdistribusi normal dan begitu juga sebaliknya. Pengujian dilakukan dengan melalui perhitungan regresi dan SPSS 23.0 hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**

#### **Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)**

#### **Gaya Kepemimpinan**

<b>Pengaruh Variabel</b>	<b>Unstandardized Residual</b>	
Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Karyawan	1.358	Kolmogorov-Smirnov Z
Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	1.269	
Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan	0.955	

Sumber: Hasil pengolahan data primer dari SPSS versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Karyawan signifikan pada  $1.358 > 0.05$  maka nilai residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normal.

Nilai *Kolmogorov-Smirnov* Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja signifikan pada  $1.269 > 0.05$  maka nilai residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normal.

Nilai *Kolmogorov-Smirnov* Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan signifikan pada  $0.955 > 0.05$  maka nilai residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normal.

## 2) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linear atau tidak. Uji linearitas dilihat dari nilai sig. *Linearity* dan Sig. *Deviation From Linearity*. Jika nilai sig.  $< 0.05$  maka model regresi adalah linear dan begitu juga sebaliknya.

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Linearitas**

<b>Pengaruh Variabel</b>	<b>Sig.</b>	
Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Karyawan	0.000	<i>Linearity &amp; Deviation from Linearity</i>
Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	0.003	
Kedisiplinan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja	0.000	

Sumber: Hasil pengolahan data primer dari SPSS versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh nilai sig. Linearity seluruh variabel  $< 0.05$ . artinya regresi linier dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan, pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan.

### **3) Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Dengan nilai ketetapan *Tolerance*  $> 0.10$  dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10.0$  maka dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel begitu juga sebaliknya.

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Multikolinearitas *Tolerance* dan VIF**

<b>Pengaruh Variabel</b>	<b><i>Tolerance</i></b>	<b>VIF</b>	Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Karyawan	0.765	1.307	
Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	0.770	1.299	
Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan	0.556	1.800	

Sumber: Hasil pengolahan data primer dari SPSS versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance seluruh variabel  $> 0.10$ , nilai VIF seluruh Variabel  $< 10.0$ . artinya, berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel.

#### **4) Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dengan dasar pengujian sig.  $> 0.05$  artinya tidak terjadi heterokedastisitas begitupun sebaliknya.

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

<b>Pengaruh Variabel</b>	<b>Sig.</b>	
Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Karyawan	0.012	Heterokedastisitas
Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	0.149	
Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan	0.082	

Sumber: Hasil pengolahan data primer dari SPSS versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai sig. > 0.05 yang artinya pada model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

**b. Perhitungan Pengaruh Langsung**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

$$X_2 \quad Z = 0.068$$

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada kolom *Stanrdadized Coeffisients* (Beta) menunjukkan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.068

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Karyawan

$$X_2 \quad Y = 0.250$$

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada kolom *Standardized Coeffisients* (Beta) menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Karyawan sebesar 0.250

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan

$$Z \quad Y = 0.690$$

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada kolom *Standardized Coefficients* (Beta) menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kedisiplinan karyawan sebesar 0.690

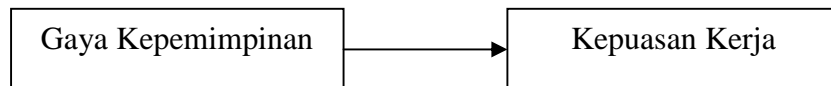
## 2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

### a. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

#### 1) Analisis Substruktural I

**Diagram 4.4**

**Jalur Model Struktural I**



$Z$  (Kepuasan Kerja) =  $\beta$ Gaya Kepemimpinan + e (Persamaan Substruktural 1)

**Tabel 4.13**

**Hasil Perhitungan Regresi Linier**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	26.703	5.833



Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	0.341	0.139
--	-------	-------

Sumber: Hasil pengolahan data primer dari SPSS versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh koefisien regresi Gaya Kepemimpinan. Persamaan tersebut dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Z = 26.703 + 0.341X_2 + e_1$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linier diatas menunjukan bahwa:

- 1) Koefisien *Constant* sebesar 26.703 artinya apabila nilai Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) nilainya tetap, maka nilai Kepuasan Kerja ( $Z$ ) sebesar 26.703
- 2) Hasil perhitungan nilai koefisien Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0.341 artinya apabila nilai Gaya Kepemimpinan meningkat maka akan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ( $Z$ ) sebesar 0.341

**Tabel 4.14**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap  
Kepuasan Kerja**

Model	R Square
1	0.104

Sumber: Hasil Pengolahan data primer dari SPSS versi 23.0

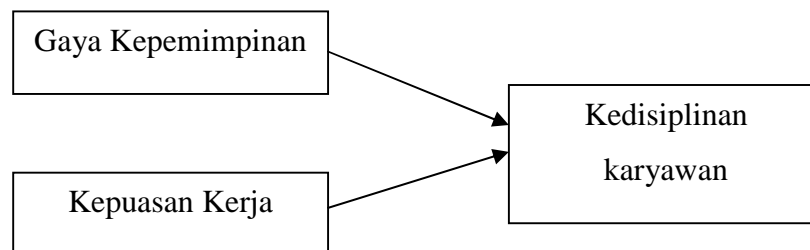
Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan nilai R Square ( $R^2$ ) adalah 0.104 artinya bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial adalah 10.4%. nilai e1 diperoleh dengan cara  $e1 = (1-0.104) = 0.946$ . berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Z = 26.703 + 0.341X_2 + 0.946e1$$

## 2) Analisis Substruktural II

**Diagram 4.5**

### **Jalur Model Struktural II**



$$Y \text{ (Kedisiplinan Karyawan)} = \beta \text{Gaya Kepemimpinan} + e2$$

(Persamaan Struktural 2)

**Tabel 4.15**

**Hasil Perhitungan Regresi Linier**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	3.976	7.905
Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Karyawan	0.440	0.168
Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan	0.966	0.159

Sumber: Hasil pengolahan Data Primer dari SPSS versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh koefisien regresi. Persamaan tersebut dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 3.976 + \beta 0.440X_2 + \beta 0.966Z + e_2$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa:

- 1) Koefisien Constant sebesar 3.976 artinya apabila nilai Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $Z$ ) nilainya tetap, maka nilai Kedisiplinan Karyawan ( $Y$ ) sebesar 3.976
- 2) Hasil perhitungan nilai koefisien Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0.440 artinya apabila nilai Gaya Kepemimpinan meningkat maka akan berpengaruh terhadap Kedisiplinan Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0.440

3) Hasil perhitungan nilai koefisien Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0.966 artinya apabila nilai Kepuasan kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap Kedisiplinan Karyawan (Y) sebesar 0.966

**Tabel 4.16**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kedisiplinan Karyawan**

<b>Model</b>	<b>R Square</b>
1	0.542

Sumber: Hasil pengolahan data primer dari SPSS versi 23.0

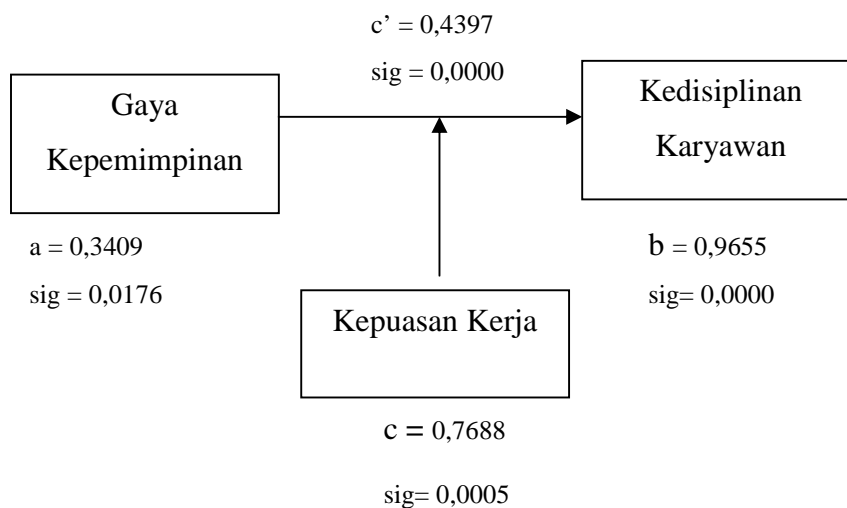
Berdasarkan tabel 4.16 diatas menunjukkan nilai R Square ( $R^2$ ) adalah 0.542. artinya bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan secara parsial adalah 54.2%. nilai  $e^2$  diperoleh dengan cara  $e^2 = (1-0.542) = 0.677$

**b. Pengujian Variabel Mediasi**

**1) Strategi *Step Casual* (Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja)**

**Diagram 4.6**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja**



Sumber: Hasil pengolahan data primer dari SPSS Versi 23 dan dikembangkan dalam penelitian

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam *strategi casual step* :

- a. Persamaan regresi sederhana variabel intervening Kepuasan Kerja (Z) pada variabel independen Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil analisis pada Gambar 4.6 diperoleh nilai signifikansi  $0,0176 < \alpha = 0,05$  dan nilai koefisien regresi (a) = 0,3409. Artinya Gaya Kepemimpinan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kedisiplinan Karyawan (Y) pada Variabel Independen Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil analisis pada Gambar 4.6 diperoleh nilai signifikansi =  $0,0000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi ( $c'$ ) = 0,4397. Artinya Gaya Kepemimpinan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan.

- c. Persamaan regresi berganda variabel dependen Kedisiplinan Karyawan (Y) pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) serta variabel intervening Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis pada Gambar 4.6 diperoleh nilai signifikansi  $0,0000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi (b) = 0,9655. Artinya Gaya Kepemimpinan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan. Selanjutnya diperoleh Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) ( $c'$ ) =  $0,4397 < (c) = 0,7688$ . Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (Independen) terhadap variabel Kedisiplinan Karyawan (Dependen) berkurang dengan nilai signifikansi

0,0000 <  $\alpha = 0,05$  setelah mengontrol variabel Kepuasan Kerja (Intervening). Dari penjabaran tersebut dapat kita tarik kesimpulan bahwa model ini termasuk ke dalam *Partial Mediation* dimana variabel independen dapat mempengaruhi secara langsung variabel dependen maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel mediator.

**a. Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.068 \times 0.690) = 0.047$$

Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan karyawan melalui Kepuasan Kerja sebesar 0.047

**b. Pengaruh Total (*Total Effect*)**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.068 + 0.690) = 0.758$$

**D. Pengaruh Gaji Terhadap Kedisiplinan Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

**1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

**a. Uji Asumsi Klasik**

**1) Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk analisis berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas yang digunakan ialah menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* atau arah.

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)**

**Gaji**

<b>Pengaruh Variabel</b>	<b>Unstandardized Residual</b>	
Gaji terhadap Kedisiplinan Karyawan	1.309	Kolmogorov-Smirnov Z
Gaji terhadap Kepuasan Kerja	0.913	
Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan	0.955	

Sumber: Hasil pengolahan data primer dari SPSS versi 23.0



Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji normalitas menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov seluruh variabel memiliki nilai signifikan  $> 0.05$  maka nilai residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linear atau tidak.

**Tabel 4.18**

### **Uji Linearitas Gaji**

<b>Pengaruh Variabel</b>	<b>Sig.</b>	
Gaji terhadap Kedisiplinan Karyawan	0.000	<i>Linearity &amp; Deviation from Linearity</i>
Gaji terhadap Kepuasan Kerja	0.000	
Kedisiplinan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja	0.000	

Sumber: Hasil pengolahan data primer dari SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, diperoleh nilai sig. Linearity seluruh variabel  $0.000 < 0.05$ . artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa regresi linear dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh kedisiplinan karyawan dan gaji.

### 3) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.19

#### Uji Multikolinearitas *Tolerance* dan VIF

Pengaruh Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Multikolinearitas
Gaji terhadap Kedisiplinan Karyawan	0.499	2.005	
Gaji terhadap Kepuasan Kerja	0.507	1.973	
Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan	0.556	1.800	

Sumber: Hasil pengolahan data primer dari SPSS versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.19 diatas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* seluruh variabel  $> 0.10$  dan nilai VIF seluruh variabel  $< 10.0$ . artinya, berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel.

### 4) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dengan dasar pengujian apabila sig.  $> 0.05$  artinya tidak terjadi heteroskedastisitas begitupun sebaliknya.

**Tabel 4.20**

**Uji Heteroskedastisitas**

<b>Pengaruh Variabel</b>	<b>Sig.</b>	
Gaji terhadap Kedisiplinan Karyawan	0.927	Heterokedastisitas
Gaji terhadap Kepuasan Kerja	0.373	
Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan	0.082	

Sumber: Hasil pengolahan data primer dari SPSS versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai sig. > 0.05 yang artinya pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas

**b. Perhitungan Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

Pengaruh variabel Gaji terhadap Kepuasan Kerja

$$X_3 \quad Z = 0.100$$

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada kolom *Standardized Coefficients* (Beta) menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.100

Pengaruh variabel Gaji terhadap Kedisiplinan Karyawan

$$X_3 \quad Y = 0.263$$

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada kolom *Standardized Coefficients* (Beta) menunjukkan bahwa pengaruh gaji terhadap kedisiplinan karyawan sebesar 0.263

Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan

$$Z \quad Y = 0.609$$

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada kolom *Standardized Coefficients* (Beta) menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kedisiplinan karyawan sebesar 0.397

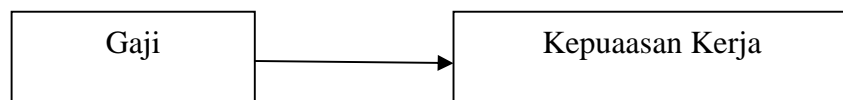
## 2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

### a. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

#### 1) Analisis Substruktural I

Diagram 4.7

#### Jalur Model Substruktural I



$$Z \text{ (Kepuasan Kerja)} = \beta \text{Gaji} + e_1 \text{ (Persamaan Substruktural 1)}$$

**Tabel 4.21**

**Hasil Perhitungan Regresi Linier**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	25.100	3.655
Gaji Terhadap Kepuasan Kerja	0.391	0.90

Sumber: Hasil pengolahan data primer dari SPSS versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, diperoleh nilai regresi Gaji sebesar 0.391. persamaan tersebut dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Z = 25.100 + 0.391X_1 + e_1$$

Berdasarkan perhitungan regresi linier tersebut menunjukkan bahwa:

- 1) Koefisien Constant sebesar 25.100 artinya apabila Gaji ( $X_3$ ) nilainya tetap, maka Kepuasan Kerja ( $Z$ ) sebesar 25.100
- 2) Hasil perhitungan nilai koefisien Gaji ( $X_3$ ) sebesar 0.391 artinya apabila Gaji meningkat maka akan berpengaruh pada Kepuasan Kerja ( $Z$ ) sebesar 0.391

**Tabel 4.22**

**Pengaruh Gaji secara parsial terhadap Kepuasan Kerja**

<b>Model</b>	<b>R Square</b>
1	0.268

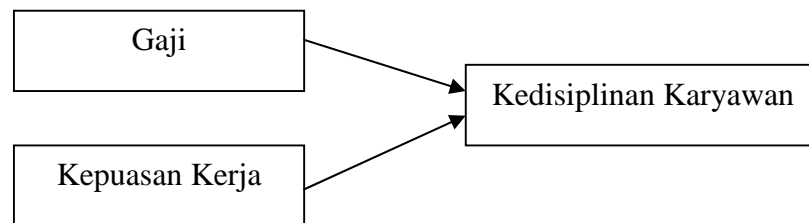
Sumber: Hasil pengolahan data primer dari SPSS versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.22 diatas menunjukkan nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.268, hal ini menunjukkan bahwa Gaji ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Z$ ) sebesar 26.8% sementara sisanya 73.2% dipengaruhi oleh faktor lainyang tidak digunakan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui niali  $e1 = (1-0.268) = 0.855$

**3) Analisis Substruktural II**

**Diagram 4.8**

**Jalur Model Struktur**



$$Y (\text{Kedisiplinan Karyawan}) = \beta\text{Gaji} + \beta\text{Kepuasan Kerja} + e2$$

**Tabel 4.23**

**Hasil Perhitungan Regresi Linier**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	11.228	6.077
Gaji Terhadap Kedisiplinan Karyawan	0.454	0.126
Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan	0.788	0.167

Sumber: Hasil pengolahan data primer dari SPSS versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.23 diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel. Persamaan tersebut dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 11.228 + 0.454X_3 + 0.788Z + e$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linier berganda di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Koefisien *Constant* sebesar 11.228 artinya apabila nilai Gaji ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja ( $Z$ ) nilainya tetap, maka nilai Kedisiplinan Karyawan ( $Y$ ) sebesar 11.228
- 2) Hasil perhitungan nilai koefisien Gaji sebesar 0.454 artinya apabila nilai Gaji meningkat maka akan berpengaruh terhadap Kedisiplinan Karyawan sebesar 0.454

3) Hasil perhitungan nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0.788 artinya apabila nilai Kepuasan Kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap Kedisiplinan Karyawan sebesar 0.788

**Tabel 4.24**

**Pengaruh Gaji dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kedisiplinan Karyawan**

<b>Model</b>	<b>R Square</b>
1	0.586

Sumber: Hasil pengolahan data primer dari SPSS versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.24 diatas menunjukkan nilai R Square ( $R^2$ ) adalah 0.585. artinya bahwa pengaruh Gaji dan Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan secara simultan adalah 58.5%. nilai e diperoleh dengan cara  $e^2 = (1-0.585) = 0.644$

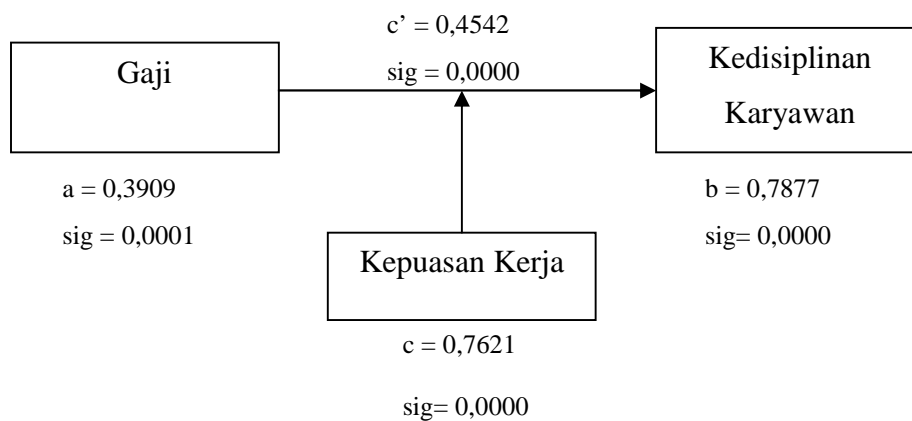


## b. Pengujian Variabel Mediasi

### 1) Strategi *Step Casual* (Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja)

Diagram 4.9

#### Pengaruh Gaji terhadap Kedisiplinan Karyawan dengan dimediasi Kepuasan Kerja



Sumber: Hasil pengolahan data primer dari SPSS Versi 23 dan dikembangkan dalam penelitian

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam *strategi casual step* :

- Persamaan regresi sederhana variabel intervening Kepuasan Kerja (Z) pada variabel independen Gaji ( $X_3$ )

Berdasarkan hasil analisis pada Gambar 4.7 diperoleh nilai signifikansi  $= 0,0001 < = 0,05$  dan nilai koefisien regresi ( $a$ ) = 0,3909. Artinya Gaji signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kedisiplinan Karyawan (Y) pada variabel independen ( $X_3$ )

Berdasarkan hasil analisis pada Gambar 4.7 diperoleh nilai signifikansi  $= 0,0000 < = 0,05$  dan koefisien regresi ( $c'$ ) = 0,4542. Artinya Gaji signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan.

- c. Persamaan regresi berganda variabel dependen Kedisiplinan Karyawan (Y) pada variabel Gaji ( $X_3$ ) serta variabel intervening Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis pada Gambar 4.7 diperoleh nilai signifikansi  $= 0,0000 < = 0,05$  dan koefisien regresi ( $b$ ) = 0,7877. Artinya Gaji signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan. Selanjutnya diperoleh Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) ( $c'$ ) = 0,4542  $<$  ( $c$ ) = 0,7621. Pengaruh variabel Gaji (Independen) terhadap variabel Kedisiplinan Karyawan (Dependen) berkurang dengan nilai signifikansi  $= 0,0000 < = 0,05$  setelah mengontrol variabel Kepuasan Kerja (Intervening). Dari penjabaran tersebut dapat kita tarik kesimpulan bahwa model ini termasuk kedalam *Partial Mediation* dimana variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel mediator.

**c. Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

Pengaruh Gaji terhadap Kedisiplinan Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X_3 \quad Z \quad Y = (0.100 \times 0.609) = 0.0609$$

Pengaruh tidak langsung Gaji terhadap Kedisiplinan Karyawan melalui Kepuasan Kerja

**d. Pengaruh Total (*Total Effect*)**

Pengaruh Gaji terhadap Kedisiplinan Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X_3 \quad Z \quad Y = (0.100 \times 0.609) = 0.709$$

Total pengaruh antara Gaji terhadap Kedisiplinan Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah sebesar 0.709

**E. Pembahasan**

Setelah melakukan perhitungan melalui Analisis Jalur (*Path Analysis*) didapatkan hasil sebagai berikut:

**1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Strategi *Casual Step* diperoleh hasil pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap

Kedisiplinan Karyawan sebesar 0,226 sedangkan pengaruh tidak langsung Kedisiplinan Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,209. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Hal ini didukung pula oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akhmad Fatoni dan H. Hadi Sunaryo yang berjudul Pengaruh Sanksi, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai dengan hasil perhitungan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan sebesar 0.044 yang kemudian dilakukan penggabungan terhadap penelitian terdahulu lainnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sudarwin yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pada *Resort* Dangau Kota Singkawang dengan hasil pengaruh perhitungan 0,687 Sehingga didapat hasil pengaruh tidak langsung ( $0,044 \times 0,687 = 0.030$ ).

## **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan strategi *casual step* diperoleh hasil pengaruh langsung antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Karyawan sebesar 0,250 sedangkan pengaruh tidak langsung

Kedisiplinan Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,047. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Hal ini didukung pula oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jenifry Sofya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai dengan hasil perhitungan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan sebesar 0.397 yang kemudian dilakukan penggabungan terhadap penelitian terdahulu lainnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sudarwin yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pada *Resort* Dangau Kota Singkawang dengan hasil pengaruh perhitungan 0,687 Sehingga didapat hasil pengaruh tidak langsung ( $0,397 \times 0,687 = 0.272$ ).

### **3. Pengaruh Gaji Terhadap Kedisiplinan Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan strategi *casual step* diperoleh hasil pengaruh langsung antara Gaji terhadap Kedisiplinan Karyawan sebesar 0,263 sedangkan pengaruh tidak langsung Kedisiplinan Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,061. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung Gaji terhadap Kedisiplinan

Karyawan lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung Gaji terhadap Kedisiplinan Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Hal ini didukung pula oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Puput Maretha Sari, Supardi dan Yuliansyah yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai dengan hasil perhitungan pengaruh Kompensasi terhadap Kedisiplinan sebesar 0.0484 yang kemudian dilakukan penggabungan terhadap penelitian terdahulu lainnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sudarwin yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pada *Resort Dangau* Kota Singkawang dengan hasil pengaruh perhitungan 0,687 Sehingga didapat hasil pengaruh tidak langsung ( $0,0484 \times 0,687 = 0.332$ ).