



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 4410-4426

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Implikasi Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Nok Indonesia)

Nabila Kusuma Pertiwi^{1✉}, Saur Panjaitan²

Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Email: Nabillakusuma24@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan dan implikasinya pada kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT NOK Indonesia, karena dapat dilihat dari perkembangan suatu perusahaan pada umumnya dipengaruhi oleh SDM yang ada dalam setiap perusahaan itu sendiri. Seberapa pentingnya peranan tenaga para karyawan dalam organisasi yang dapat dimanfaatkan seefektif mungkin. Disiplinnya seorang karyawan mencerminkan maju atau tidaknya sebuah perusahaan. Untuk itu, diperlukan cara-cara untuk menggerakkan mereka agar mau bekerja dan menggunakan skill atau keahlian secara maksimal. Seorang pemimpin harus memberikan dorongan kerja kepada setiap karyawannya dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan bagi setiap karyawannya. Agar karyawan dapat menunjukkan tingkat kelojalannya kepada perusahaan secara optimal. Jenis penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kuantitatif, populasi semua karyawan PT. NOK Indonesia dan sampel yaitu 97 sampel karyawan. Teknik pengolahan data SEM menggunakan aplikasi Lisrel 8.8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (x1) berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (z), gaya kepemimpinan transformasional (x2) berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (z), disiplin kerja (x1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (y), gaya kepemimpinan transformasional (x2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (y), loyalitas (z) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (y), disiplin kerja (x1), gaya kepemimpinan transformasional (x2) berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (z), disiplin kerja (x1), gaya kepemimpinan transformasional (x2), dan loyalitas karyawan (z) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (y).

Kata Kunci ; *Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Transformasional, Loyalitas, Kinerja Karyawan*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, transformational leadership style on employee loyalty and the implications for employee performance. This research was conducted at PT NOK Indonesia, because it can be seen that the development of a company is generally influenced by the existing human resources in each company itself. How important is the role of employees in the organization that can be utilized as effectively as possible. The discipline of an employee reflects the progress or not of a company. For this reason, ways are needed to move them to want to work and use their skills or expertise to the fullest. A leader must provide work encouragement to each of his employees and create favorable social conditions for each of his employees. So that employees can show their level of loyalty to the company optimally. This type of research is to use a quantitative research type, the population of all employees of PT. NOK Indonesia and a sample of 97 employee samples. The SEM data processing technique uses the Lisrel 8.8 application. The results of the study show that work discipline (x1) has a significant effect on employee loyalty variable (z), transformational leadership style (x2) has a significant effect on employee loyalty variable (z), work discipline (x1) has a significant effect on employee performance variable (y), transformational leadership style (x2) has a significant effect on employee performance variables (y), loyalty (z) has a significant effect on employee performance variables (y), work discipline (x1), transformational leadership style (x2) has a significant effect on employee loyalty variables (z), work discipline (x1), transformational leadership style (x2), and employee loyalty (z) have a significant effect on employee performance variables (y)

Keywords : *Work Discipline, Transformational Leadership Style, Employee Loyalty and Employee Performance*

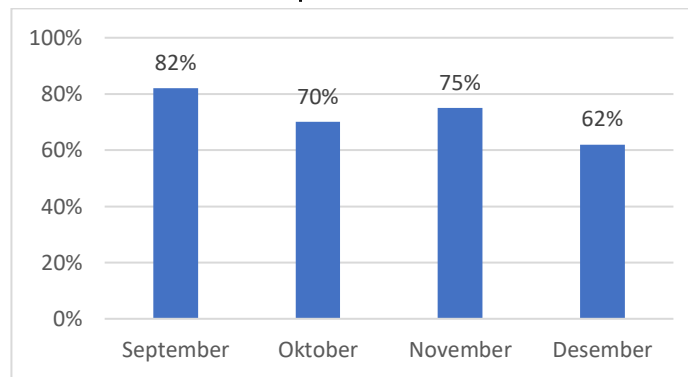
PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan terjadinya persaingan antar perusahaan yang tidak dapat dihindari karena semakin banyaknya jumlah perusahaan. Tantangan bagi negara-negara berkembang di era globalisasi ini adalah bagaimana pelaksanaan dari perekonomiannya tersebut. Persaingan yang sifatnya terbuka antar pelaku ekonomi global, memaksa perusahaan dituntut aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber dayanya agar mampu menghadapi persaingan global. Untuk mendukung pengembangan sumber daya dibutuhkan adanya perubahan individu kearah yang lebih positif. Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur dari kinerja organisasi, sehingga dalam hal ini perlu selalu mengevaluasi prestasi kerja tersebut dalam rangka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja organisasi dan sebaliknya prestasi kerja yang sudah baik harus dipertahankan atau bahkan selalu ditingkatkan. Proses pekerjaan yang dilakukan perusahaan ini adalah make to order, jadi proses pembuatan dilakukan apabila terdapat pesanan. Disaat perusahaan banyak menerima

pesanan, pekerja dituntut untuk lebih ekstra dalam melakukan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. Disaat perusahaan menginginkan proses pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, disitu kualitas produk menurun. Begitupun sebaliknya, disaat perusahaan mementingkan kualitas, disitu terjadi keterlambatan proses pekerjaan.

Gambar 1

**Grafik Hasil Pencapaian Produksi PT. NOK
Periode September – Desember 2022**



Sumber : Data penelitian yang diolah, 2022

Hasil produksi yang di dapatkan oleh PT. NOK Indonesia dipengaruhi dengan jumlah permintaan konsumen yang dapat bertambah dan berkurang mengikuti kondisi pasar internasional. Hasil produksi yang di dapatkan tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan, dikarenakan adanya loss time dan beberapa kendala teknis juga beberapa kali pergantian model produk yang memakan waktu banyak terbuang. Namun, hasil dari target yang ditentukan tidak berbeda jauh. Dengan meningkatkan jumlah target produksi, maka kinerja karyawan perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target yang ditentukan sehingga perusahaan dapat mencapai keuntungan.

Mangkunegara dalam (Ahmad.P (2020) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu, terdapat indikasi belum optimalnya kinerja karyawan di PT. NOK Indonesia yang salah satunya dapat terlihat dari tingkat absensi karyawan yang masih tinggi. Lalu, promosi kerja juga jarang dilakukan, dan pembagian pekerjaan di lakukan oleh perusahaan, sedangkan setiap individu mempunyai karakter berbeda-beda, tidak jarang karakter yang berbeda itu menimbulkan ketidakcocokan antar karyawan yang mengakibatkan kurang kompaknya dalam bekerja, menurunnya loyalitas karyawan sangat mempengaruhi terhadap kinerjanya.

Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan memperbaiki baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada

perusahaannya. hal ini menyebabkan seseorang berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. keinginan seseorang berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalannya tapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya. Hal ini menyebabkan betapa pentingnya loyalitas karyawan untuk suatu perusahaan maupun instansi (Safitri, dalam K. T. Jayanti & , L. N. Wati (2019).

Terdapat faktor yang menurunkan hasil produksi yang secara langsung dapat diartikan menurunnya kinerja karyawan. Diantaranya disiplin kerja. Menurut Hidayat, (2021) disiplin kerja diartikan sebagai sesuatu yang dikerjakan karyawan seperti datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan seluruh pekerjaan dengan baik, patuh pada semua peraturan dan norma-norma sosial yang telah berlaku. Jadi disiplin kerja dapat dikatakan siklus karyawan setiap hari untuk datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik serta patuh terhadap aturan dan norma yang ada di perusahaan.

Perusahaan melalui manajemen puncak dan operasional, mendudukan karyawan sebagai mitra kerja, yang sama-sama memiliki tujuan sehingga terjadi sistem kerja yang saling menguntungkan. Salah satu upaya terciptanya kondisi kerja tersebut adalah disiplin kerja. Disiplin juga cara kerja, artinya disiplin merupakan sistem pengendali bagaimana perilaku kerja dihadirkan, agar tercipta efektivitas. Dengan terciptanya keefektifan kerja maka mudah bagi perusahaan mencapai tujuan, dan sebagai balas jasanya, perusahaan memenuhi apa yang diharapkan. Menurut Harlie (dalam Wahyudi (2019) menjelaskan, disiplin dinilai sebagai jaminan akan pelaksanaan kerja yang bermutu. Karena disiplin memberikan kepastian/ kejelasan akan pelaksanaan tugas, bahkan pegawai menjadi percaya diri tentang apa yang dikerjakan, dan apa yang dituju. Disiplin menjadi fasilitas non fisik bagi karyawan, untuk menjaga diri agar tetap bekerja pada jalan yang ditetapkan, sehingga terhindar dari ragam risiko/ kesalahan yang merugikan diri sendiri dan perusahaan.

Kemudian, pengawasan pimpinan dalam evaluasi tidak dijalankan secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa, disiplin karyawan rendah tidak hanya karena karyawan itu sendiri, namun lemahnya peran pimpinan menyebabkan adanya celah atau peluang untuk tidak disiplin. Keadaan ini jika dibiarkan dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja dan kinerja, yang kemudian berdampak terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja karyawan dalam menghasilkan sebuah produksi. Rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai diduga disebabkan kurang optimalnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan rendahnya disiplin kerja yang

dimiliki pegawai.

Gaya kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan adanya dorongan dari atasan kepada bawahan agar bisa menciptakan kinerja yang lebih tinggi melebihi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi namun dorongan untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi tersebut, tidak dibarengi dengan pemberian solusi berupa ide-ide atau gagasan kepada bawahan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi pegawai. Ini dibuktikan dengan adanya beberapa pegawai yang belum mencapai standar kinerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut Bass (dalam Putu,et.all.,(2019), kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu membangkitkan atau memotivasi pegawai sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya.

KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Hasibuan, et.,all.(2019) mengungkapkan secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Semakin tepat penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai Ahmad (2020). Menurut penelitian Miswan (dalam Ahmad (2020) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Karim (2020) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT Kreasi Kuliner Kondang di Yogyakarta." menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian Sarasmitakirana & Ida (2022) menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan prestasi kerja karyawan pada Koperasi Danu Jaya Tabanan.

H₄: gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021) pada variabel loyalitas karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufaktur Medan.

H₅: Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Hilmawan, I. (2021) ini menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

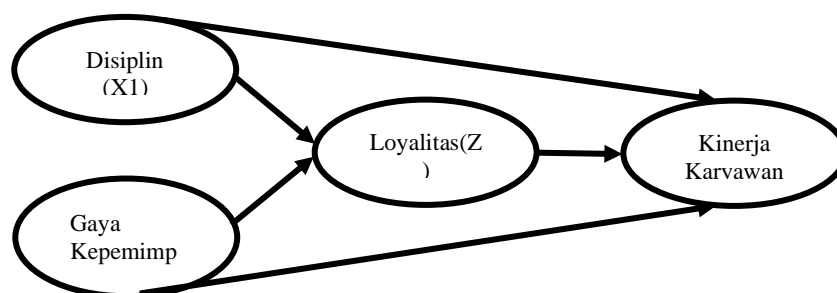
H₆: Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Karyawan dan Implikasi Kinerja Karyawan

H₇: disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan implikasi kinerja karyawan.

Berdasarkan tinjauan dari beberapa peneliti terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2
Kerangka Pemikiran Teoritis



METODE PENELITIAN

Variable Penelitian

Variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variable Disiplin kerja (X1) dan variabel Gaya Kepemimpinan transformasional (X2) sebagai variabel independen, variabel Kinerja karyawan (Y) sebagai variable dependen, dan variabel Loyalitas Karyawan (Z) sebagai variabel intervening.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dan diolah menggunakan aplikasi lisrel 8.8 untuk mengetahui loyalitas karyawan PT. NOK Indonesia. Sampel merupakan bagian dari populasi yang hendak diteliti. Pengambilan Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.NOK Indonesia bagian operator produksi sebanyak 120 orang dengan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin sehingga menghasilkan 97 responden dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Struktural

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik multivariat Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan aplikasi Lisrel 8.8. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi atas kesesuaian model yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan kriteria goodness of fit. Menurut Sudirman et al., (2020) dalam Santoso (2018) menyatakan bahwa beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan untuk menilai goodness of fit, antara lain: jika nilai RMSEA mendekati 1, maka model dianggap baik, selanjutnya jika nilai GFI dan AGFI mendekati angka 1, maka model menunjukkan model yang fit.

Tabel 2
Ukuran Kesesuaian Model Pengukuran Semua Variabel

Variabel	Goodness of Fit	Ukuran yang Diharapkan	Hasil Estimasi	Kesimpulan
Disiplin Kerja	<i>Ukuran Absolute Fit</i>			
	GFI	>0,90	0,92	Good Fit
	RMSEA	<0.06	0,06	Good Fit
	<i>Ukuran Incremental Fit</i>			
	NNFI	>0,90	0.99	Good Fit
NFI	>0,90	0,97	Good Fit	

	AGFI	>0,90	0,85	Marginal Fit
	RFI	>0,90	0,96	Good Fit
	IFI	>0,90	0,99	Good Fit
	CFI	>0,90	0,99	Good Fit
Gaya Kepemimpinan Transformal	<i>Ukuran Absolute Fit</i>			
	GFI	>0,90	0,93	Good Fit
	RMSEA	<0.06	0,08	Marginal Fit
	<i>Ukuran Incremental Fit</i>			
	NNFI	>0,90	0,98	Good Fit
	NFI	>0,90	0,98	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,84	Margin Fit
	RFI	>0,90	0,96	Good Fit
	IFI	>0,90	0,99	Good Fit
	CFI	>0,90	0,99	Good Fit
Loyalitas Karyawan	<i>Ukuran Absolute Fit</i>			
	GFI	>0,90	0,93	Good Fit
	RMSEA	<0.06	0,09	Marginal Fit
	<i>Ukuran Incremental Fit</i>			
	NNFI	>0,90	0,95	Good Fit
	NFI	>0,90	0,95	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,84	Marginal Fit
	RFI	>0,90	0,91	Good Fit
Kinerja Karyawan	<i>Ukuran Absolute Fit</i>			
	GFI	>0,90	0,9	Good Fit
	RMSEA	<0.06	0,09	Marginal Fit
	<i>Ukuran Incremental Fit</i>			
	NNFI	>0,90	0,97	Good Fit
	NFI	>0,90	0,95	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,84	Marginal Fit
	RFI	>0,90	0,92	Good Fit
	IFI	>0,90	0,98	Good Fit
	CFI	>0,90	0,98	Good Fit

Berdasarkan tabel diatas ada beberapa ukuran yang belum memenuhi syarat akan tetapi masih mendekati kriteria good fit sehingga marginal fit tetap dapat digunakan pada analisa selanjutnya.

Uji Validitas

Menurut Yilmaz (2018) dalam Wiyono (2011:113) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Dengan ketentuan jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan valid dan jika r hitung $< r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan tidak valid. Metode pengujian validitas menggunakan aplikasi lisrel 8.8. Kriteria pengambilan keputusan uji validitas dengan mengamati nilai factor loadings. Secara umum jika nilai factor loadings lebih besar dari 0,50 maka item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3
Uji Validitas Semua Variabel

Variabel	SLF	Kesimpulan	Error
Disiplin Kerja	0.80	Valid	0.37
	0.65	Valid	0.58
	0.89	Valid	0.20
	0.87	Valid	0.24
	0.85	Valid	0.27
	0.84	Valid	0.30
	0.80	Valid	0.37
	0.73	Valid	0.48
	0.69	Valid	0.53
	0.67	Valid	0.55
Gaya Kepemimpinan Transfomasional	0.71	Valid	0.25
	0.73	Valid	0.28
	0.72	Valid	0.18
	0.75	Valid	0.25
	0.64	Valid	0.27

	0.79	Valid	0.26
	0.63	Valid	0.16
	0.70	Valid	0.31
	0.63	Valid	0.25
Loyalitas Karyawan	0.61	Valid	0.22
	0.37	Valid	0.33
	0.57	Valid	0.53
	0.53	Valid	0.36
	0.62	Valid	0.36
	0.55	Valid	0.36
	0.64	Valid	0.15
	0.44	Valid	0.44
Kinerja Karyawan	0.50	Valid	0.31
	0.53	Valid	0.50
	0.45	Valid	0.33
	0.61	Valid	0.23
	0.69	Valid	0.17
	0.56	Valid	0.41
	0.49	Valid	0.28
	0.54	Valid	0.48

Data diatas adalah data yang sudah dimodifikasi dengan menghilangkan item yang kurang dari 0,50. Berdasarkan hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing konstruk memiliki *factor loadings* lebih besar dari 0,50, dengan demikian hasil pengujian validitas dari seluruh item pernyataan pada masing-masing konstruk dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada dasarnya adalah melakukan pengujian terhadap indikator, sejauh mana dapat mengukur konstruk teoritis (Wiyono, 2011:116). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70, hal ini sesuai dengan yang disampaikan (Ghozali, 2011:48).

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ukuran konsistensi internal dari indikator -indikator variabel penelitian yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah variabel bentukan yang umum. Terdapat dua cara yang dapat digunakan, yaitu *composite construct reliability* dan *variance extracted*. *cut-off value* untuk *construct reliability cut-off value* minimal adalah 0,70 sedangkan *cut-off value* untuk *variance extracted* minimal 0,50 (Adamy, 2016 dalam Ghozali, 2013). masing -masing uji ini dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$CR = \frac{(\sum SLF)^2}{(\sum SLF)^2 + (\sum e)} \times$$

$$VE = \frac{\sum SLF^2}{\sum SLF^2 + (\sum e)}$$

Keterangan :

CR (Construct Reliability)	: Konsistensi Suatu Pengukuran
VE (Variance Ekstracted)	: Jumlah varian keseluruhan dalam variabel manifest yang dapat dijelaskan oleh variabel laten
$\sum SLF$: Jumlah standar loading factory masing – masing item
$\sum e$: Jumlah standar loading factory masing – masing item

Tabel 4
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Construct Reliability</i> (CR)	<i>Varian Ekstracted</i> (VE)	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0.80	0.60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Tranformasional	1.1	0.51	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0.81	0.50	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.88	0.50	Reliabel

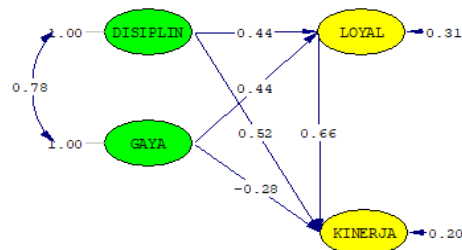
Sumber : Pengolahan data 2022

Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan aplikasi lisrel 8.8, didapatkan hasil sebagai berikut :

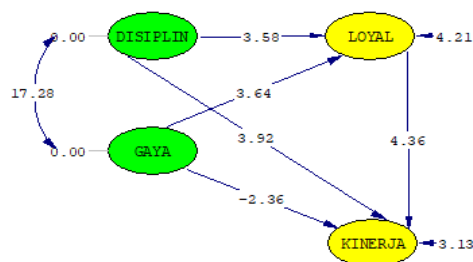
Gambar 2

Structural Model Estimates Standardized Solution



Gambar 3

Structural Model Estimates T-Values



Gambar 4

Structural Equations

Structural Equations

$$\begin{array}{l}
 \text{LOYAL} = 0.44 \cdot \text{DISIPLIN} + 0.44 \cdot \text{GAYA}, \text{ Errorvar.} = 0.31, R^2 = 0.69 \\
 \begin{array}{ccc}
 (0.12) & (0.12) & (0.075) \\
 3.58 & 3.64 & 4.21
 \end{array} \\
 \\
 \text{KINERJA} = 0.66 \cdot \text{LOYAL} + 0.52 \cdot \text{DISIPLIN} - 0.28 \cdot \text{GAYA}, \text{ Errorvar.} = 0.20, R^2 = 0.80 \\
 \begin{array}{ccc}
 (0.15) & (0.13) & (0.12) & (0.064) \\
 4.36 & 3.92 & -2.36 & 3.13
 \end{array}
 \end{array}$$

Uji statistik T ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. Adapun kriterianya yaitu apabila t-hitung > t-tabel maka ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan juga sebaliknya. (Rohimah, 2018 dalam Sarwono 2007:167).

Hipotesis pertama : Uji terhadap variabel Disiplin Kerja (X1) didapatkan t-hitung sebesar 3,58. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,58<1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Z). Dengan demikian hipotesis 1 dapat diterima.

Hipotesis kedua : Uji terhadap variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) didapatkan t-hitung sebesar 3,64. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,64>1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variable Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh

signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Z). Hal ini berarti jika Gaya Kepemimpinan Transformasional ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 dapat diterima.

Hipotesis ketiga : Uji terhadap variabel Disiplin Kerja (X1) didapatkan t-hitung sebesar 3,92. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,92<1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Hipotesis 3 dapat diterima.

Hipotesis Keempat : Uji terhadap variable Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) didapatkan t-hitung sebesar 2,36 Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,36<1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variable Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Hipotesis 4 dapat diterima.

Hipotesis Kelima : Uji terhadap variable Loyalitas Karyawan (Z) didapatkan t-hitung sebesar 4,36. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (4,36>1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Loyalitas (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis 5 dapat diterima.

Hipotesis Keenam : Uji terhadap variabel Disiplin Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan

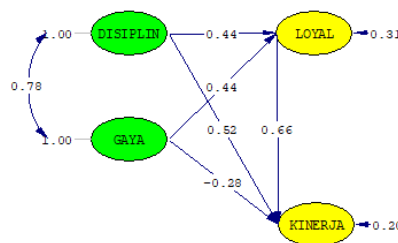
Transformasional (X2) didapatkan t-hitung sebesar 4,21. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,21 > 2,45$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Z). Dengan demikian hipotesis 6 dapat diterima.

Hipotesis Ketujuh : Uji terhadap variabel Disiplin Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), dan Loyalitas Karyawan (Z) didapatkan t-hitung sebesar 3,13. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,13 > 2,45$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), dan Loyalitas Karyawan (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis 7 dapat diterima.

Uji Mediator Variabel Intervening

Gambar 5

Structural Model Estimates Standardized Solution



Tabel 5

Besar Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Loyalitas Karyawan

Pengaruh	Langsung (L) Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak Langsung (TL) Melalui Kepuasan Kerja	Kesimpulan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	$(0,44)^2 \times 100$ = 19,36%	$(0,44) \times 0,66 \times 100$ = 29,04%	TL < L (no mediating)
Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	$(-0,28)^2 \times 100$ = -7,84%	$(-0,28) \times 0,52 \times 100$ = -14,56%	TL < L (no mediating)

Sumber : Hasil pengolahan data 2022

1. Pengaruh langsung dan tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 - a. Pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $(0,44)^2 \times 100 = 19,36\%$
 - b. Pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas Karyawan yaitu $(0,44) \times 0,66 \times 100 = 29,04\%$
 - c. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak dapat meningkatkan Kinerja Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Loyalitas Karyawan. Dengan demikian pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, variabel Loyalitas Karyawan bukan merupakan variabel *mediating*.
2. Pengaruh langsung dan tidak langsung Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan
 - a. Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $(-0,28)^2 \times 100 = -7,84\%$
 - b. Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas Karyawan yaitu $-0,28 \times 0,52 \times 100 = -14,56\%$
 - c. Demikian dengan pengaruh langsung dan tidak langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dapat meningkatkan Kinerja Karyawan secara tidak langsung melalui Loyalitas Kinerja, namun pengaruh langsung lebih dominan. Dengan demikian pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan, variabel Loyalitas Karyawan bukan merupakan variabel *mediating*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa semakin disiplin karyawannya maka akan semakin baik dalam meningkatkan hasil produksi baik secara kualitas maupun kuantitas dalam bekerja.

Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini jika ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dari penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel yang paling sangat berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan merupakan variabel disiplin kerja karena memiliki nilai ratio yang tinggi, setelah itu baru gaya kepemimpinan sebaagai faktor pendukung dalam kinerja karyawan dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, and Beby Silvy. "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan." *Prosiding Seminar Nasional USM*. Vol. 2. No. 1. 2019.
- Karim, Ahmad Dzulfikri. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT Kreasi Kuliner Kondang di Yogyakarta." *Jurnal Ekobis Dewantara* 3.3 (2020): 1-7.
- SARASAMHITAKIRANA, IDA AYU ADITI PRAMIDYA. *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI DANU JAYA TABANAN*. Diss. Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2022.
- Putra, Putu Darmawan, I. Wayan Bagia, and Ni Nyoman Yulianthini. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Bisma: Jurnal Manajemen* 5.1 (2019): 9-16.
- Hilmawan, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Multi Pratama Azalea, Kragilan, Banten). *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 5(1), 1-8.
- Yanthy, Evy, et al. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tranksaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000." *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 8.1 (2020): 131-153.
- Anugrah, Y. H., & Nurseto, S. (n.d.). *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT AGAINST JOB*. 1–8.
- Duta, P. T., & Nusantara, P. (2015). Jurnal Produktivitas (JPRO) Prodi Manajemen FEB UM Pontianak. *Jurnal Produktivitas (JPRO) Prodi Manajemen FEB UM Pontianak*, Nim 121310095, 2355.
- Robbins, S. P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Robbins, S. P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Rohimah, S. (2018). *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 1 No. 10 Oktober 2018. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol.1(No.10), pp 1-12.
- Tamba, Anjelika W., Riane J. Pio, and Sofia AP Sambul. "Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 7.001 (2018): 33-41.

Hasibuan, Jasman Saripuddin, and Beby Silvy. "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan." *Prosiding Seminar Nasional USM*. Vol. 2. No. 1. 2019.

Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(1), 41–52.