



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 11881-11895

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

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

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang

Vania Wulandari<sup>1✉</sup>, Marta Widian Sari<sup>2</sup>, Nia Nadilla<sup>3</sup>

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Email: [vniawulandari07@icloud.com](mailto:vniawulandari07@icloud.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Penelitian ini adalah model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan. Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kesejahteraan karyawan. Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat antara kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan. Kesejahteraan karyawan memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kesejahteraan karyawan tidak memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Kinerja Karyawan*

## Abstract

This research aims to determine and attempt to analyze the influence of leadership style and work discipline on employee performance through employee welfare as an intervening variable at the Padang City Trade Service. This research is a Structural Equation Modeling (SEM) model with the SmartPLS 3.0 analysis tool. The population and sample for this study were employees of the Padang City Trade Service. The research results found that there is an influence between leadership style on employee welfare. There is no influence between work discipline and employee welfare. There is no influence between leadership style on employee performance. There is no influence between work discipline and employee performance. There is a relationship between employee welfare and employee performance. Employee welfare mediates leadership style on employee performance. Employee welfare does not mediate work discipline on employee performance.

*Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Welfare, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai.

Dalam hal ini karyawan yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari karyawan akan mempengaruhi keberhasilan dari kinerja karyawan yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan. Untuk itu karyawan dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Budiono, 2019) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Demikian halnya jika kinerja karyawan menurun dapat turut mempengaruhi dan menurunkan prestasi perusahaan dan tujuan yang ditetapkan akan sulit tercapai. Kinerja sangat berarti untuk perusahaan sebab kinerja yang tinggi pasti bisa mengurangi angka absensi ataupun tidak bekerja karna malas, dengan kinerja yang tinggi dari buruh serta karyawan maka pekerjaan yang diberikan ataupun ditugaskan kepadanya hendak bisa dituntaskan dengan waktu yang lebih singkat ataupun lebih cepat, dengan kinerja yang besar pihak organisasi mendapatkan keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan sebab terus menjadi tidak puas dalam bekerja, terus

menjadi tidak bergairah dalam bekerja, hingga terus menjadi besar angka kehancuran, kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan bakal merasa bahagia bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan bakal pindah bekerja ke tempat lain, kinerja yang tinggi bisa kurangi angka musibah sebab karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati serta cermat sehingga bekerja cocok dengan prosedur yang ada.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya gaya kepemimpinan. Dimana menurut (Parashakti & Setiawan, 2019) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebagai proses dimana seseorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangatlah penting dalam suatu organisasi.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. (Zaenal Arifin & Sasana, 2022) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu, kesejahteraan karyawan juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Dimana menurut (Puspitasari & , Nazaruddin Malik, 2022) kesejahteraan karyawan yang juga dikenal benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan langsung kepada karyawan. Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ode & Muizu, 2017), menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Bahrum & Sinaga, 2019), menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Prabasari & Netra, 2019), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Syarkani, 2017), menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hajrina & Mariam, 2019), menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ma'rif et al., 2020) menunjukkan hasil bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Erica et al., 2020) menunjukkan hasil bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Puspitasari, 2022) menunjukkan hasil bahwa kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dinas Perdagangan merupakan Perangkat Daerah yang mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perdagangan. Dalam melaksanakan tugas substantifnya Dinas Perdagangan memiliki fungsi : pengoordinasian perencanaan penyelenggaraan urusan perdagangan. Dinas Perdagangan Kota Padang beralamat di Jl. Khatib Sulaiman 67, Lolong Belanti, Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat. Sentra perniagaan kota Padang berada di Pasar Raya Padang, dan didukung oleh sejumlah pusat perbelanjaan modern dan 16 pasar tradisional. Pasar Raya Padang adalah pasar tradisional terbesar yang menjadi pusat perdagangan utama di Kota Padang. Pemerintah Kota Padang menunjuk dinas Perdagangan Kota Padang sebagai penanggung jawab kelancaran dan ketertiban perdagangan di pasar Raya Padang.

Berdasarkan data yang dida[atkan bahwa laporan akuntabilitas pada indikator sasaran nilai PDRB sector perdagangan (Milyar Rp.) dari target 10.921 yang ditetapkan, hanya dapat dicapai dengan realisasi 10.756 dengan persentase capaian 98,48%, lalu pada indikator sasaran nilai transaksi perdagangan luar Negeri (000 US\$) tercpai sesuai target bahkan jauh melebihi target, kemudian pada indikator persentase barang-barang penting lainnya yang stabil dan terjangkau harganya juga tercapai sesuai target yaitu 100%, dan yang terakhir pada indikator sasaran persentase srana dan prasarana perdagangan yang layak dari target 90 yang ditetapkan, hanya dapat dicapai dengan realisasi 77,29 dengan persentase capaian 85,88%.

Disimpulkan bahwa hasil kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang masih belum tercapai maksimal sesuai yang ditargetkan 100%, hanya sebagian saja yang tercapai. Hal ini dapat disinyalir oleh gaya kepemimpinan yang kurang optimal, kemudian rendahnya disiplin kerja karyawan dan kesejahteraan karyawan yang kurang optimal. Hal ini yang menyebabkan kinerja karyawan tidak tercapai sesuai target yang ditentukan.

Pada Dinas Perdagangan Kota Padang masih rendahnya disiplin kerja pada pegawai, dimana dengan rendahnya disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai, rendahnya disiplin kerja dapat dilihat berdasarkan absensi pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang Tahun 2022. Dari data yang didapatkan dilihat pada bulan Januari dari 76 pegawai yang hadir tepat waktu 67 orang, terlambat 6 orang, izin 2 orang dan sakit 1 orang, pada bulan Februari dari 76 pegawai yang hadir tepat waktu 64 orang, terlambat 5 orang, alpha 4 orang, izin 2 orang dan sakit 1 orang, pada bulan Maret dari 76 pegawai yang hadir tepat waktu 69 orang, terlambat 4 orang, izin 2 orang dan sakit 1 orang, pada bulan April dari 76

pegawai yang hadir tepat waktu 44 orang, terlambat 1 orang, izin 1 orang, pada bulan Mei dari 76 pegawai yang hadir tepat waktu 69 orang, terlambat 3 orang, izin 3 orang dan sakit 1 orang, pada bulan Juni dari 76 pegawai yang hadir tepat waktu 65 orang, terlambat 7 orang, izin 2 orang dan sakit 2 orang, pada bulan Juli dari 76 pegawai yang hadir tepat waktu 62 orang, terlambat 7 orang, alpha 3 orang, izin 2 orang dan sakit 2 orang, pada bulan Agustus dari 76 pegawai yang hadir tepat waktu 65 orang, terlambat 7 orang, izin 1 orang dan sakit 3 orang, pada bulan September dari 76 pegawai yang hadir tepat waktu 68 orang, terlambat 6 orang, sakit 2 orang, pada bulan Oktober dari 76 pegawai yang hadir tepat waktu 70 orang, terlambat 2 orang, izin 3 orang dan sakit 1 orang, pada bulan November dari 76 pegawai yang hadir tepat waktu 73 orang, terlambat 1 orang, izin 2 orang, dan pada bulan Desember dari 76 pegawai yang hadir tepat waktu 71 orang, terlambat 2 orang, izin 2 orang dan sakit 1 orang.

Disimpulkan bahwa tingkat kehadiran pegawai sudah bagus namun masih banyak yang terlambat, alpha, izin dan sebagainya, tingkat kehadiran tertinggi terjadi pada bulan April, dan kehadiran terendah terjadi pada bulan Juli. Hal ini dapat disinyalir oleh gaya kepemimpinan yang kurang optimal diberikan pada karyawan, rendahnya disiplin kerja karyawan dan kesejahteraan karyawan yang kurang optimal.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis penelitian ini adalah

- H<sub>1</sub>: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
- H<sub>2</sub>: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
- H<sub>3</sub>: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
- H<sub>4</sub>: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
- H<sub>5</sub>: Diduga Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

H<sub>6</sub>: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan dengan Kesejahteraan Karyawan sebagai variabel interveing pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

H<sub>7</sub>: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan dengan Kesejahteraan Karyawan sebagai variabel interveing pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

## METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Padang, yang beralamat di Jl. Khatib Sulaiman 67, Lolong Belanti, Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat. Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian yang bersifat deskriptif dan kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah 76 orang karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang. Karena populasi karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Padang sebanyak 76 orang. Maka semua dari populasi dijadikan sampel yaitu 76 orang karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan masalah hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah: (1) Variabel *Dependent*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah: Kinerja Karyawan (Y). (2) Variabel *independent* (a) gaya Kepemimpinan (X1) dan (b) Disiplin Kerja (X2). (3) Variabel *intervening*. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah kesejahteraan karyawan (Z). Teknik Pengumpulan data penelitian ini adalah observasi dan kuisisioner.

Menurut Junianto & Sabtohadhi, (2019) Pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah *Structural Equation Model Partial Least* (SEM-PLS) dengan menggunakan *software* SMART PLS 3.0. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel.

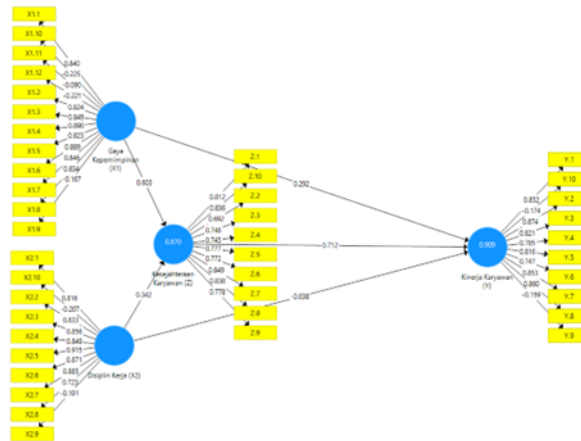
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan observasi dan hasil kuisisioner dari 76 responden yang mempunyai pendapatan < 2 Jt berjumlah 8 orang yaitu 10,5%, responden yang mempunyai pendapatan > 2 Jt s/d 5 Jt berjumlah 62 orang yaitu 81,6% dan responden yang mempunyai pendapatan > 5 Jt s/d 8 Jt berjumlah 6 orang yaitu 7,9%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai pendapatan > 2 Jt s/d 5 Jt.

Dalam TCR ini akan menginterpretasi data dan jawaban yang diberikan responden pada kuesioner yang disebarakan kepada 76 karyawan pada Dinas Perdagangan Kota

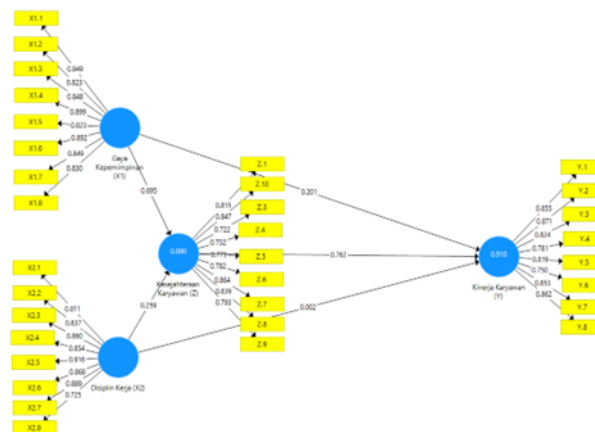
Padang. Hal ini dilakukan untuk menganalisis demografi responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel. Tingkat capaian responden ini diketahui bahwa Nilai TCR Dari Variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 82,2 dengan kategori baik. Lalu Nilai TCR Dari Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 82,5 dengan kategori baik. Lalu Nilai TCR Dari Variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 82,8 dengan kategori baik. Berikutnya Nilai TCR Dari Variabel Kesejahteraan Karyawan (Z) adalah 82,4 dengan kategori baik.

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



Gambar 1 Hasil *Outer Loading* Sebelum Eliminasi

Pada gambar 1 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dibuang. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1.9, X1.10, X1.11, X1.12, X2.9,X2.10,Y.9, Y.10, Z.2).



Gambar 2 Hasil *Outer Loading* Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel kinerja karyawan. Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity*

di atas 0,7. Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel gaya kepemimpinan. Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7. Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel disiplin kerja. Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel disiplin kerja dalam penilaian hipotesis. Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel kesejahteraan karyawan. Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7.

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 1:

Tabel 1 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X2)	0.943	0.945	0.953	0.717
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.946	0.947	0.955	0.726
Kesejahteraan Karyawan (Z)	0.928	0.932	0.940	0.636
Kinerja Karyawan (Y)	0.934	0.936	0.946	0.685

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik

Penilaian Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

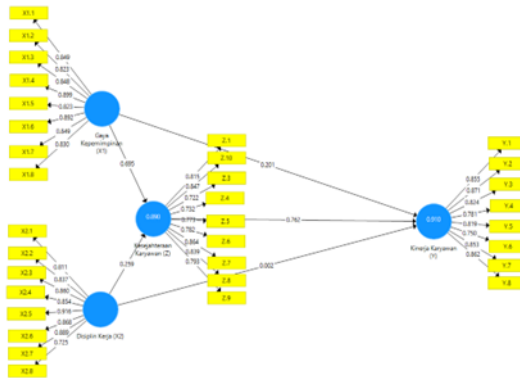
Tabel 2 Nilai Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X2)	0.943	0.945	0.953	0.717
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.946	0.947	0.955	0.726
Kesejahteraan Karyawan (Z)	0.928	0.932	0.940	0.636
Kinerja Karyawan (Y)	0.934	0.936	0.946	0.685

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 2 di atas, Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Persamaan *Outer Model*



Gambar 3 Hasil *Outer Loading*

Berdasarkan gambar struktur outer model diatas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kesejahteraan karyawan dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- Kesejahteraan Karyawan =  $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$ .
- Kesejahteraan Karyawan =  $0,695 X_1 + 0,259 X_2 + e_1$

Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

- Kinerja Karyawan =  $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_1$
- Kinerja Karyawan =  $0,201 X_1 + 0,002 X_2 + 0,762 Z + e_1$

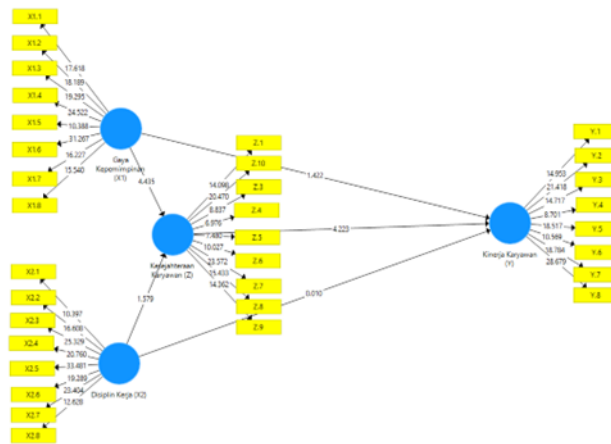
Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 3

Tabel 3 Evaluasi Nilai *R Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kesejahteraan Karyawan (Z)	0.890	0.887
Kinerja Karyawan (Y)	0.910	0.907

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Pada tabel 3 terlihat nilai  $R^2$  konstruk kesejahteraan karyawan sebesar 0,890 atau sebesar 89,0% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 11,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai  $R^2$  untuk konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,910 atau sebesar 91,0% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kesejahteraan karyawan dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja karyawan. Sisanya sebesar 9,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.



Gambar 4 *Structural/Inner Model*

## Pengujian Hipotesis

### 1. Pengaruh Langsung

Tabel 4. *Result For Inner Weight*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Disiplin Kerja (X2) -> Kesejahteraan Karyawan (Z)	0.259	0.250	0.164	1.579	0.115
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.002	0.013	0.151	0.010	0.992
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kesejahteraan Karyawan (Z)	0.695	0.709	0.157	4.435	0.000
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.201	0.188	0.141	1.422	0.156
Kesejahteraan Karyawan (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.762	0.761	0.180	4.223	0.000

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kesejahteraan karyawan.

## 2. Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 5 *Result Path Analysis*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X2) -> Kesejahteraan Karyawan (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.198	0.181	0.124	1.589	0.113
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kesejahteraan Karyawan (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.529	0.547	0.200	2.641	0.009

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 5 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam dan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan, disiplin kerja melalui kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kesejahteraan Karyawan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan yaitu 0,695 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,435 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $>$  t-tabel atau  $4,435 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang. Hipotesis  $H_1$  dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wardani dkk., 2019), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kesejahteraan karyawan yaitu 0,259 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kesejahteraan karyawan terhadap kesejahteraan karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,115 besar dari alpha 5% yaitu  $0,115 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,579 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $<$  t-tabel atau  $1,579 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Hipotesis  $H_2$  dalam penelitian ini ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Maduningtias, 2019), dengan hasil penelitian

terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap kesejahteraan karyawan.

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu 0,201 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,156 besar dari alpha 5% yaitu  $0,156 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai *t*-statistik sebesar 1,422 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t*-statistik dengan *t*-tabel 1,96. Dimana nilai *t*-statistik < *t*-tabel atau  $1,422 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang. Hipotesis  $H_3$  dalam penelitian ini ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kusnadi et al., 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,002 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,992 besar dari alpha 5% yaitu  $0,992 > 0,05$  yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai *t*-statistik sebesar 0,010 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t*-statistik dengan *t*-tabel 1,96. Dimana nilai *t*-statistik < *t*-tabel atau  $0,010 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_4$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Hipotesis  $H_4$  dalam penelitian ini ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hajrina & Mariam, 2019) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan yaitu 0,762 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai *t*-statistik sebesar 4,223 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t*-statistik dengan *t*-tabel 1,96. Dimana nilai *t*-statistik > *t*-tabel atau  $4,223 > 1,96$  oleh

karena itu H0 ditolak dan H5 diterima. Maka dapat disimpulkan kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Padang Hipotesis H5 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ma'rif et al., 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kesejahteraan Karyawan sebagai Variabel Intervening

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan karyawan yaitu 0,529 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui Kesejahteraan Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,009 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,009 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,641 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau  $2,641 > 1,96$  oleh karena itu H0 ditolak dan H6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Padang, Hipotesis H6 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hajrina & Mariam, 2019) dengan hasil penelitian kesejahteraan karyawan memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kesejahteraan Karyawan sebagai Variabel Intervening

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan karyawan yaitu 0,198 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,113 besar dari alpha 5% yaitu  $0,113 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,589 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau  $1,589 < 1,96$  oleh karena itu H0 diterima dan H6 ditolak. Maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan karyawan pada karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang. Hipotesis H7 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hajrina & Mariam, 2019) dengan hasil penelitian kesejahteraan karyawan tidak memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Dari pembahasan pada maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai (1) Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Padang. (2) Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, terhadap kesejahteraan karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Padang. (3) Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Padang. (4) Kesejahteraan karyawan memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Padang. (5) Kesejahteraan karyawan tidak memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bahrum, S., & Sinaga, I. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun) Batam State Polytechnics Program Studi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Bata. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 135–141.
- Budiono, D. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 29. <https://doi.org/10.17970/jrem.16.160103.id>
- Erica, D., Suryani, I., & Vidada, I. A. (2020). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk*. 4(1), 52–58.
- Hajrina, R. A., & Mariam, I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih , Jakarta. *Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 129–136.
- Kusnadi, K., Yulianti, R., & Purnomo, S. H. (2020). Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Productivity of Employees in PT. Asiatek Solution Indonesia. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(1), 79–98. <https://doi.org/10.25105/ber.v20i1.6974>
- Ma'ruf, Chair, & Ummul. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108.
- Maduningtias, L. (2018). *Pinisi Discretion Review The Effect of Working Discipline and Training on Employee Performance ( at PT. Transkom Indonesia in Tangerang )*. 1(2), 65–73.
- Ode, W., & Muizu, Z. (2017). 濟無No Title No Title. *Canopy*, 17(2), 1–13.

- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Prabasari, I., & Netra, I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Studi kasus pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 254441.
- Puspitasari, Y., & Nazaruddin Malik, U. Y. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance Through Work Procedures As Intervening Variables. *MBA - Journal of Management and Business Application*, 2(2), 567–578. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i02.22041>
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Wardani. (2016). ( Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(1), 1–8.
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>.