

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. KURNIA GARAM SEJAHTERA PADANG

Rahmat Hidayat

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Email : rh58546@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine and attempt to analyze the influence of leadership style and work discipline on employee performance with employee competency as an intervening variable at PT. The Gift of Garam Sejahtera Padang. Employee Performance at PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang is not yet optimal, indicated by a leadership style that is not yet optimal, work discipline is still low at PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang, employee competency is still low, employees' sense of responsibility is still low, then employee awareness about conditions at PT is still weak. Kurnia Garam Sejahtera Padang will affect employee performance, there are still employees who have not been able to complete work according to the predetermined schedule which will affect performance, cooperation between members of the organization is still low, work morale is still low, and employee work skills are not yet optimal. in work. This research is a Structural Equation Modeling (SEM) model with the SmartPLS 3.0 analysis tool. The population and sample of this research are employees of PT. The Gift of Garam Sejahtera Padang. The research results found that there is a significant influence between Leadership Style and Employee Competence. There is no significant influence between Work Discipline and Employee Competence.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang. Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang belum optimal disinyalir oleh gaya kepemimpinan yang belum optimal dilakukan, disiplin kerja yang masih rendah pada PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang, kompetensi karyawan yang masih rendah, rasa tanggung jawab pada diri karyawan masih rendah, kemudian masih lemahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang akan berpengaruh pada kinerja karyawan, masih adanya karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan akan berpengaruh pada kinerja, kerja sama antara anggota organisasi masih rendah, semangat kerja yang masih rendah, dan keterampilan kerja karyawan yang belum optimal dalam bekerja. Penelitian ini adalah model *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu analisi SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah Karyawan PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kompetensi Karyawan. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kompetensi Karyawan. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

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. Hal ini dapat terjadi karena banyak Karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari Kinerja Karyawan yang tidak maksimal.

PT. Kurnia Garam Sejahtera adalah perusahaan garam yang bergerak di bidang produksi dan distribusi garam, baik garam konsumsi maupun garam industri. PT. Kurnia Garam Sejahtera mulai didirikan melihat kondisi dari para petani garam kesulitan dalam memasarkan produk garam mereka. PT. Kurnia Garam Sejahtera merupakan salah satu pelaku industri yang bergerak dibidang manufaktur dan distributor garam yang berada di Jl. Raya Bypass, Lubuk Begalung, Padang, Sumatra Barat.

Afandi (2018:83) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan Kaswan (2017:278) kinerja karyawan mencerminkan perilaku karyawan di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

Untuk melihat bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang, maka dilihat berdasarkan data target dan realisasi pada PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang, sebagai berikut:

Tabel 1

Target Dan Realisasi Pada PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang Tahun 2021-2023

No	Bidang	2021		2022		2023	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Bidang distribusi	100%	80%	100%	85%	100%	82%
2	Bidang produksi	100%	83%	100%	81%	100%	85%
3	Bidang pengembangan dan pemasaran	100%	78%	100%	81%	100%	72%
4	Bidang SDM	100%	80%	100%	79%	100%	75%

Sumber : PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dari tahun 2021-2023 belum optimal. Dimana setiap bidangnya tidak terealisasi sesuai target, dimana pada tahun 2021 pada bidang distribusi, hanya terealisasi 80%, bidang produksi terealisasi 83%, bidang pengembangan dan pemasaran terealisasi 78%, kemudian bidang SDM

teralisasi 80%, pada tahun 2022 pada bidang distribusi, hanya terealisasi 85%, bidang produksi terealisasi 81%, bidang pengembangan dan pemasaran terealisasi 81%, kemudian bidang SDM terealisasi 79%, dan pada tahun 2023 pada bidang distribusi, hanya terealisasi 82%, bidang produksi terealisasi 85%, bidang pengembangan dan pemasaran terealisasi 72%, kemudian bidang SDM terealisasi 75%. Terindikasi bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang belum optimal disinyalir oleh gaya kepemimpinan yang belum optimal dilakukan, disiplin kerja yang masih rendah pada PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang, kompetensi karyawan yang masih rendah, rasa tanggung jawab pada diri karyawan masih rendah, kemudian masih lemahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang akan berpengaruh pada kinerja karyawan, masih adanya karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan akan berpengaruh pada kinerja, kerja sama antara anggota organisasi masih rendah, semangat kerja yang masih rendah, dan keterampilan kerja karyawan yang belum optimal dalam bekerja.

Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Menurut (Gede & Priartini, 2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sebagai proses dimana seseorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dimana gaya kepemimpinan pada PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang masih belum optimal dilakukan. Sehingga membuat kinerja karyawan tidak tercapai sesuai target. Maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi gaya kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rahyono & Alansori, 2021) pengaruh Gaya Kepemimpinan dan komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). Dengan hasil penelitian Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Dimana (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 jawab nya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap Karyawan, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian Karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

Dimana disiplin kerja pada PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang masih belum optimal dilakukan. Sehingga membuat kinerja karyawan tidak tercapai sesuai target. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sihaloho & Siregar, 2019) pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan Dengan hasil penelitian Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kemudian selain disiplin kerja, Kompetensi Karyawan juga termasuk faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dimana menurut (Amalia et al., 2019) kompetensi merupakan karakteristik individu yang berperan penting bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi,

yang ditandai dengan luasnya ilmu dan pengetahuan, kapabilitas dan sikap inisiatif dan inovatif karyawan tentunya memiliki kinerja yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang tidak berkompeten.

Dimana kompetensi karyawan pada PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang masih rendah. Sehingga membuat kinerja karyawan tidak tercapai sesuai target. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Winata et al., 2019) pengaruh Kompetensi Karyawan dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi Karyawan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Metode Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang. Beralamat di Jl. Raya Bypass, Lubuk Begalung, Padang, Sumatra Barat. Menurut Sugiyono (2019:126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang yang berjumlah 40 orang Karyawan.

Menurut Sugiyono (2019:127), sampel adalah sebagian dari populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah Karyawan pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya. Karena populasi 40 orang Karyawan PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang, maka seluruh populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:133) "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel". Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 40 orang.

Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS) SmartPLS 3. Partial Least Square (PLS) merupakan metode yang power full oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar.

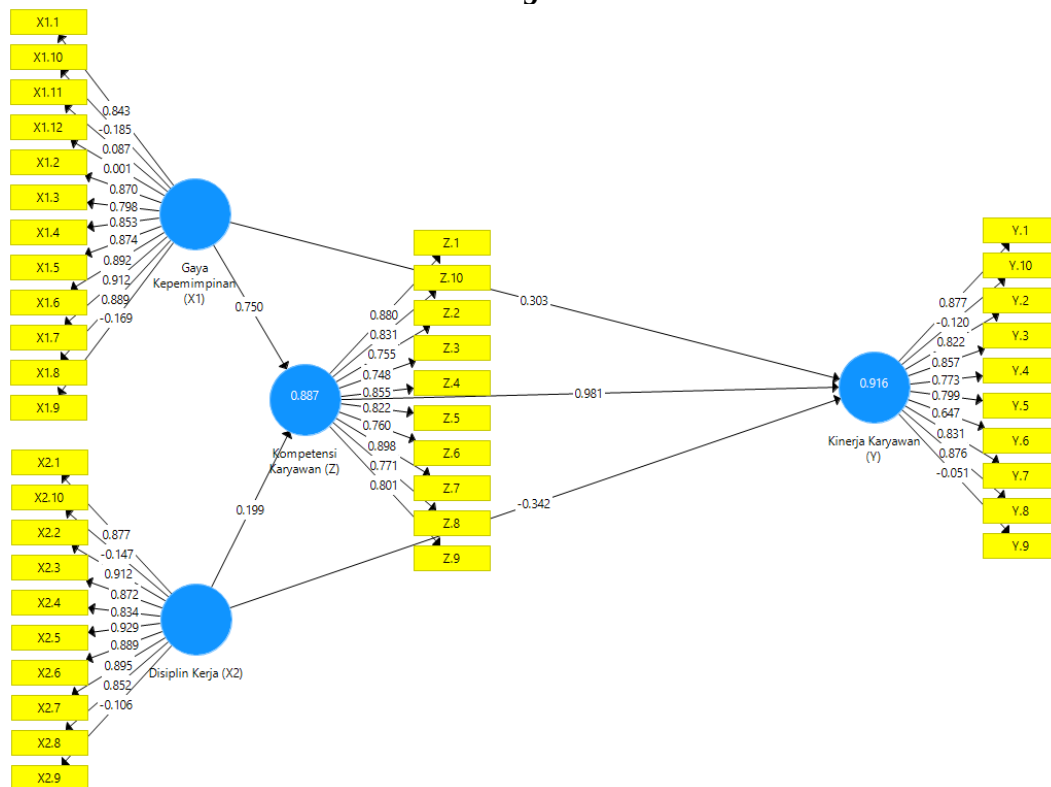
3. Hasil dan Diskusi

Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Convergent validity dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. *Convergent Validity* dari Outer Model dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel dapat dinilai melalui nilai *outer loading* dari masing-masing konstruk atau variabel.

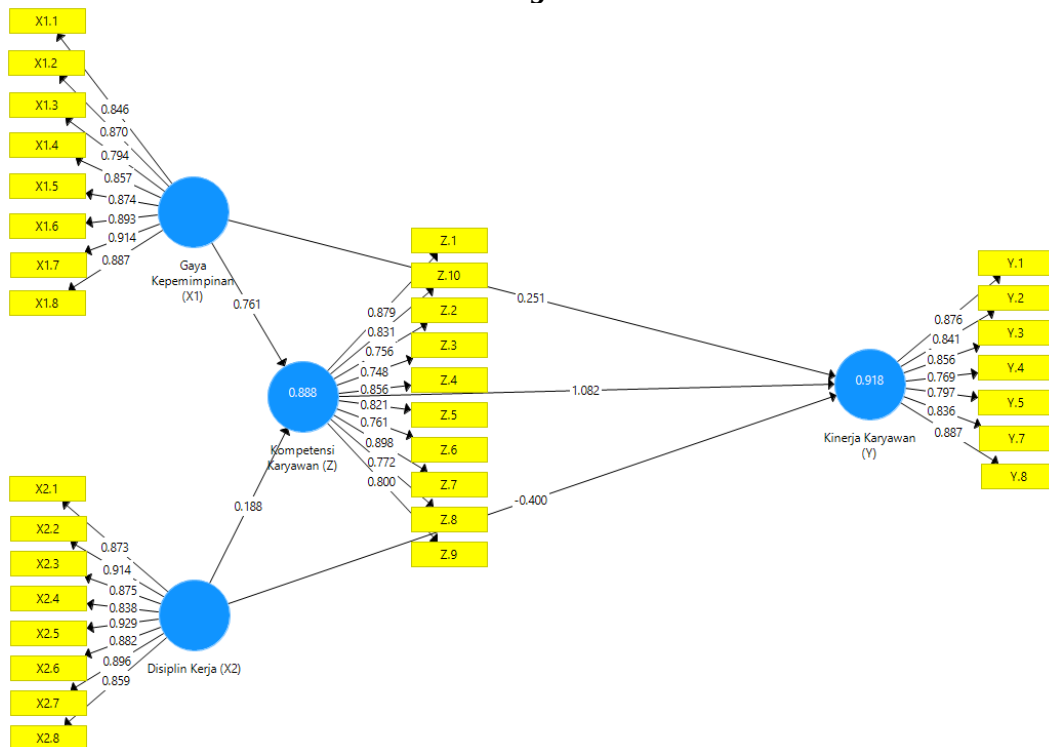
Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai *convergen validity* $> 0,7$. Namun menurut Chin 1998 dalam Ghazali, (2006) pada tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Jika nilai outer loading antara 0,5-0,7 sebaiknya peneliti tidak menghapus indikator yang memiliki *outer loading* tersebut sepanjang skor AVE dan *communality indikator* tersebut $> 0,5$. Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* adalah $> 0,5$ untuk dapat dikatakan valid. Dapat dilihat pada gambar 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 dieliminasi. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1.9, X1.10, X1.11, X1.12, X2.9, X2.10, Y.6, Y.9, Y.10).

Gambar 2
Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi



Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan konstruk/ variabel lainnya. Model mempunyai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara kosntruk dengan konstruk lainnya dalam model. Konstruk dikatakan memiliki validitas jika mencapai standar penilaian, dalam penelitian ini menggunakan nilai $> 0,50$. Berikut nilai AVE untuk seluruh konstrak (variabel) hasil uji menggunakan smart PLS 3.0 :

Tabel 2
Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,752
Disiplin Kerja (X2)	0,781
Kinerja Karyawan (Y)	0,703
Kompetensi Karyawan (Z)	0,662

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3:

Tabel 3
Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,953	0,960	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja (X2)	0,960	0,966	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,929	0,943	<i>Reliabel</i>
Kompetensi Karyawan (Z)	0,943	0,951	<i>Reliabel</i>

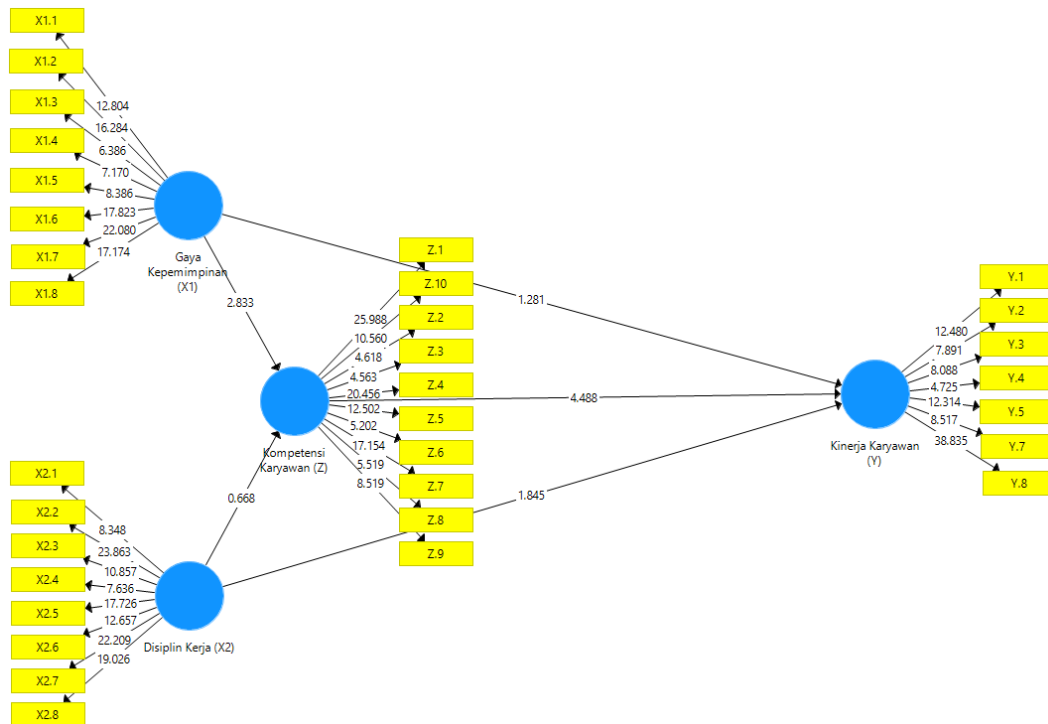
Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 3 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau modelstruktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:

Gambar 3
Struktural Model Inner



Evaluasi Pengukuran Inner Model R-Square (R²)

Pengukuran Inner Model dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan R² melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruks endogen dari konstruk eksogen. Nilai R² juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan 103 variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut nilai R² hasil uji menggunakan smart PLS 3.0 :

Tabel 4
Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kompetensi Karyawan (Z)	0,888	0,882
Kinerja Karyawan (Y)	0,918	0,912

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Pada table 4 terlihat nilai R² konstruk Kompetensi Karyawan sebesar 0,888 atau sebesar 88,8% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. sisanya sebesar 11,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R² untuk kontrak kinerja Karyawan sebesar 0,918 atau sebesar 91,8% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompetensi Karyawan dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 8,2% 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.

Uji Hipotesis Secara Langsung

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada tabel 5 :

Tabel 5

Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Values	Hasil
Gaya Kepemimpinan => Kompetensi Karyawan	0,761	2,833	0,005	Diterima
Disiplin Kerja => Kompetensi Karyawan	0,188	0,668	0,504	Ditolak
Gaya Kepemimpinan => Kinerja Karyawan	0,251	1,281	0,201	Ditolak
Disiplin Kerja => Kinerja Karyawan	-0,400	1,845	0,066	Ditolak
Kompetensi Karyawan => Kinerja Karyawan	1,082	1,027	0,000	Diterima

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 5 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kompetensi Karyawan.

Uji Hipotesis Secara Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 6

Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values	Hasil
Gaya Kepemimpinan => Kompetensi Karyawan => Kinerja Karyawan	0,823	2,158	0,031	Diterima
Disiplin Kerja => Kompetensi Karyawan => Kinerja Karyawan	0,203	0,712	0,477	Ditolak

Sumber: Hasil Uji Inner Model *SmartPLS*, 2024

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%) Berikut pembahasan masing-masing hipotesis :

Pembahasan:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kompetensi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Karyawan. Dimana nilai *original sample* 0,761, nilai P-Value 0,005 kecil dari alpha 5% yaitu ($0,005 < 0,05$) dengan nilai t-statistik $> t$ -tabel atau $2,833 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangatlah penting dalam suatu organisasi. Pemimpinlah yang akan menentukan bagaimana nasib suatu organisasi melalui keputusan-keputusan yang diambilnya. Pemimpin sebagai orang yang diikuti bawahannya harus mampu menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya agar tetap semangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi sangat penting dan berguna sebagai penggerak usaha dalam mencapai tujuan termasuk tujuan dari organisasi. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya dorongan atau motivasi untuk melakukan usaha tersebut.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompetensi Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Karyawan. Dimana nilai *original sample* 0,188, nilai P-Value 0,504 besar dari alpha 5% yaitu ($0,504 > 0,05$) dengan nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $0,668 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_2 ditolak.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana nilai *original sample* 0,251, nilai P-Value 0,201 besar dari alpha 5% yaitu ($0,201 > 0,05$) dengan nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $1,281 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangatlah penting dalam suatu organisasi. Pemimpinlah yang akan menentukan bagaimana nasib suatu organisasi melalui keputusan-keputusan yang diambilnya. Pemimpin sebagai orang yang diikuti bawahannya harus mampu menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya agar tetap semangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi sangat penting dan berguna sebagai penggerak usaha dalam mencapai

tujuan termasuk tujuan dari organisasi. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya dorongan atau motivasi untuk melakukan usaha tersebut.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana nilai *original sample* -0,400, nilai *P-Value* 0,066 besar dari alpha 5% yaitu ($0,066 > 0,05$) dengan nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $1,845 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

5. Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana nilai *original sample* 1,082, nilai *P-Value* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu ($0,000 < 0,05$) dengan nilai t-statistik $> t$ -tabel atau $4,488 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima.

Kompetensi karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang kompeten akan mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sehingga dapat menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas. Hal ini tentu akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kompetensi karyawan berbanding lurus dengan perkembangan perusahaan. Semakin tinggi kompetensi SDM-nya, semakin produktif kinerjanya, maka semakin cepat perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Setiap perusahaan tentunya menginginkan karyawannya kompeten. Hal ini karena karyawan yang kompeten akan mampu berkontribusi lebih besar bagi perusahaan.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi Karyawan sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi Karyawan. Dimana nilai *original sample* 0,823, nilai *P-Value* 0,031 kecil dari alpha 5% yaitu ($0,031 < 0,05$) dengan nilai t-statistik $> t$ -tabel atau $2,158 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangatlah penting dalam suatu organisasi. Pemimpinlah yang akan menentukan bagaimana nasib suatu organisasi melalui keputusan-keputusan yang diambilnya. Pemimpin sebagai orang yang diikuti bawahannya harus mampu menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya agar tetap semangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi sangat penting dan berguna sebagai penggerak usaha dalam mencapai tujuan termasuk tujuan dari organisasi. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya dorongan atau motivasi untuk melakukan usaha tersebut.

7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi Karyawan sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi Karyawan. Dimana nilai *original sample* 0,203, nilai P-Value 0,477 besar dari alpha 5% yaitu ($0,477 > 0,05$) dengan nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $0,712 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_7 ditolak.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

5. Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang.
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang.
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang.
4. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang.
5. Terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang.
6. Kompetensi Karyawan memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang.
7. Kompetensi Karyawan tidak memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Garam Sejahtera Padang.
8. Kontribusi Kompetensi Karyawan sebesar 0,888 atau sebesar 88,8% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. sisanya sebesar 11,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
9. Kontribusi Kinerja Karyawan sebesar 0,918 atau sebesar 91,8% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompetensi Karyawan dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 8,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Daftar Pustaka

Anggi, 2019. Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap Kompetensi Karyawan melalui Kompetensi Karyawan.

- Areka, Universitas Medan. 2019. Universitas Medan Area.
- Agustina, dkk. (2022). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Arbyan, 2022. *the influence of the work discipline on employee performance*
- Bangalino, G. F. A., Nurwidiyanto, & Bopen, L. S. (2019). Pengaruh Knowledge Management, Technology Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan (Studi Kasus Karyawan Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari). *Cakrawala Management Business Journal*, 2(1).
- Chandra, 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan kompensasi terhadap Kompetensi Karyawan karyawan pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 13(1): 1–13.
- Fransiska Ekobelawati. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Karyawan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 4(1), 40–45. <https://doi.org/10.54526/jes.v4i1.15>
- Gala, I. N., Ramadhan, H. A., & Rede, A. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP Se-Kota Poso. *E-Jurnal Mitra Sains*, 5(2), 58–66.
- Ghafur, 2023. *the influence of the work discipline on employee performance at the Staffing And Human Resource Development Agency Of Pelalawan Regency During The Covid-19 Pandemic*.
- Hamid, Abdul, and Hazriyanto Hazriyanto. 2019. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita* 4(2): 326.
- Harrison, Edward L. 2019. The Impact of Employee Involvement on Supervisors. *National Productivity Review* 11(4): 447–52.
- Husein, Nirza Marzuki, and Hanifah Hanifah. 2019. The Effect of Employee performance on Employee performance Through Coaching as Intervening Variabels in Banjarmasin Government. 64: 830–36.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handayani, D. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeribanyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140. <https://doi.org/10.32502/jimn.v6i2.1583>
- Irwan, Andi, Azhary Ismail, Nurdin Latif, and A. Zulqadri Putra Pradana M. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja* 19(2): 522–26.
- Indriani, D., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2019). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Smpn 2 Kabupaten Bengkulu Selatan*.
- Indra Sari, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Kepribadian Terhadap Organization Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt Bess Finance Di Kabupaten Sleman*. 1, 8.
- Irma, 2020. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompetensi Karyawan. Metode analisis, regresi linear berganda.
- Junianto, Dwi dan Sabtohadhi Joko. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kompetensi Karyawan Dan Komitmen
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo persada.
- Khairawati, S. et al. (2021). Dampak Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Pendekatan Manajemen Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*,

- 7(2), 612–620. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2481>
- Maria. 2020. Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8(1): 2126–36.
- Mauli, Afiyanisa, and Mukaram Mukaram. 2016. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 2(2): 15.
- Maya Sari, Ayu, and RR Erlina. 2021. The Effect of the Work discipline on Employee performance with Motivation as a Mediation Variabels. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity* 12(1): 372–82.
- Melisa, and dian lestari Siregar. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Pada Cv. Mitra Mandiri Machinery Parts And Supplier. 4(2): 691–703.
- Maretha, Alam, 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA*, vol. 4 No. 3.
- Mujiatun, Siti et al. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Prestasi Kerja Terhadap Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Non Medis RSUD K . R . M . T Wongsonegoro Semarang). 9(3): 447–65.
- Maidarti, 2022. pengaruh pelatihan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor.
- Munardi, Herwin Tri, Tjipto Djuhartono, and Nur Sodik. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma* 1(2): 336.
- Nabawi, Rizal. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja , Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2(2): 170–83.
- Novita.S. 2020. “Pengaruh Knowledge Management Terhadap.” 5415: 199–220.
- Putra, B. A. M., & Kumalaputra, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran. *Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12 (01)(1), 55–72.
- Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). Analisis Kinerja Manajemen. Cetakan Pertama. PT Grasindo. Jakarta.
- Rahyono, Rahyono, and Apip Alansori. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta* 3(1): 26–35.
- Ridho, Muhammad, and Febsri Susanti. 2019. Pengaruh Stres Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.
- Rosminah. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* (April): 1–12.
- Rozi, Achmad et al. 2020. The Effect of Leadership style on Employee performance at PT. Stella Satindo in Jakarta. *Humanities, Management and Science Proceedings* 1(1): 55–61.
- Rosento, 2022. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Dexter Ekspresindo Jakarta.
- Rismawati, Mattalata. 2019. Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Sari, Oxy Rindiantika. 2019. Pengaruh Kepuasan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal* 4(1): 28–35.

- Setiawan. 2019. 1 – 081260994489. 11(1): 19–33.
- Setiawati, Fitri, and Asep Ferry Bastian. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Unit Donor Darah PMI Kabupaten Tangerang). *Journal Ekonomi Bisnis* 27(2): 725–38.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2): 273–81.
- Simanjuntak, Putra Arif. 2020. Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Karyawan, Sikap Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen* 2(17): 48–55.
- Setyowati S, Sigit Purnomo P, Agustina Rahayu B, Yulina Amry R. Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Kinerja Karyawan) Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. 2021;10(5):564
- Sugiono, Edi, and Rizki Perdana Ardhiansyah. 2021. The Influence of Organizational Culture on Employee performance: Employee performance As an Intervening. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal* 5(3): 1143–51.
- Sutrisno. E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Setiawan, Y. (2022). Analisis Penerapan Program 5M Pada Pelaksanaan PTM Terbatas di Masa Pandemi Covid-19 SDN 2 Nglangitan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. 8(13), 347-361.
- Tamimi, Muhizan, and Sopiah Sopiah. 2022. The Influence of Leadership style on Employee performance: A Systematic Literature Review. *International Journal of Entrepreneurship and Business Management* 1(2): 128–38.
- Umar, A., & Budiman, B. (2019). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 92-119.
- Wijaya, Hendry, and Emi Susanty. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global* 2(1): 40.
- Winata, Edi, Sekolah Tinggi, and Ilmu Manajemen Sukma. 2016. Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman* 4(1): 1–17.
- Yusuf, Em, and Raja Bintang. 2021. “The Effect of Employee Engagement on Employee performance with Organizational Commitment as Intervening Variable and Percieved Organization Support as a Moderating Variable at The Regional Secretariat of Bireuen District.” *Jurnal Visioner & Strategis* 10(2): 1–15.