



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi *Financial* terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Gudang Garam Tbk.

Gohan Yuli Darmawan^{1*}, Eko Widodo², Indah Yuni Astuti³

^{1,2,3}Prodi Manajemen Fakultas, Ekonomi, Universitas Islam Kadiri, Indonesia

*Korespondensi penulis: gohangofinda@gmail.com

Abstract. *This research is based on a phenomenon about the leadership style of PT. Gudang Garam Tbk which is authoritarian. In addition, there is also the problem of compensation in the form of overtime wages which are unevenly distributed by PT Gudang Garam Tbk. In this case, if allowed to drag on, it can affect the level of discipline owned by each personnel. This study uses a quantitative research method. The sample used in this study was 80 respondents using the random sampling/probability sampling method with the ara sampling technique. The data analysis techniques are in the form of technical data analysis, descriptive statistics, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests of the coefficient of determination (R Square) as well as path analysis and sobel tests through the SPSS program 25.0 for windows. The results of this study: (1) The Authoritarian Leadership Style Variable (X1) partially affects but is not significant on Work Discipline (Z) with a statistical value of sig. t 0.179 > 0.05. (2) The Variable of Financial Compensation (X2) partially has a significant effect on Work Discipline (Z) with a statistical value of sig. t 0.037 < 0.05. (3) The Authoritarian Leadership Style variable (X3) partially did not have a significant effect on Employee Performance (Y) with a statistical value of sig. t 0.381 > 0.05. (4) The Financial Compensation Variable (X4) partially affects but is not significant on Employee Performance (Y) with a statistical value of sig. t 0.096 > 0.05. (5) The Work Discipline variable (X5) partially has a significant effect on Employee Performance (Y) with a statistical value of sig. t 0.000 < 0.05. (6) There is an influence but not significant Authoritarian Leadership Style (X6) on Employee Performance (Y) through Work Discipline (Z) with an r value of 0.076 and the calculation value of 1.292 < ttable 1.991. (7) There is an influence but not significant Financial Compensation (X7) on Employee Performance (Y) through Work Discipline (Z) with an r value of 0.118 and a calculation value of 1,963 < a table of 1,991.*

Keywords: *Authoritarian Leadership Style, Financial Compensation, Employee Performance and Work Discipline as Intervening Variables.*

Abstrak. Penelitian ini dilatar belakangi oleh suatu fenomena tentang gaya kepemimpinan PT. Gudang Garam Tbk yang bersifat otoriter. Disamping itu juga permasalahan kompensasi berupa upah lembur yang pembagiannya tidak merata yang diberikan oleh PT Gudang Garam Tbk. Dalam hal ini, apabila dibiarkan berlarut dapat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan yang dimiliki setiap personel. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 responden menggunakan metode *random sampling/probability sampling* dengan teknik *ara sampling*. Adapun teknik analisis data berupa teknis analisis data, statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial koefisien determinasi (*R Square*) serta analisis jalur dan uji sobel melalui program SPSS 25.0 *for windows*. Adapun hasil dari penelitian ini: (1) Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z) dengan nilai statistik sig. t 0,179 > 0,05. (2) Variabel Variabel Kompensasi *Financial* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z) dengan nilai statistik sig. t 0,037 < 0,05. (3) Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X3) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai statistik sig. t 0,381 > 0,05. (4) Variabel Kompensasi *Financial* (X4) secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai statistik sig. t 0,096 > 0,05. (5) Variabel Disiplin Kerja (X5) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai statistik sig. t 0,000 < 0,05. (6) Terdapat pengaruh namun tidak signifikan Gaya Kepemimpinan Otoriter (X6) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) dengan nilai r sebesar 0.076 dan nilai thitung 1.292 < ttable 1.991. (7) Terdapat pengaruh namun tidak signifikan Kompensasi *Financial* (X7) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) dengan nilai r sebesar 0.118 dan nilai thitung 1.963 < ttable 1.991.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kompensasi *Financial*, Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening*.

1. PENDAHULUAN

Dalam upaya menjalankan sebuah perusahaan pasti memiliki tujuan agar perusahaan tersebut bisa berjalan dengan baik. Dengan adanya tujuan yang harus dijalankan dan dicapai, maka perusahaan akan selalu berkaitan dengan kualitas sumber daya manusianya terlebih dahulu. Sumber daya manusia adalah salah satu aset utama suatu organisasi, dan kelestarian organisasi tergantung pada pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan sinergi dengan sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi (Septianingsih, 2019:108).

Sumber daya manusia yang berkualitas akan menciptakan karyawan yang profesional, bertanggung jawab, disiplin, dan memiliki sikap yang baik guna untuk membantu perusahaan akan hal memenuhi kebutuhan konsumen yang semakin kompleks dalam era globalisasi saat ini (Gita & Yuniawan, 2016:42). Oleh karenanya, keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan sebagai salah satu syaratnya.

Anwar Prabu (2017:35) menegaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Kepemimpinan secara umum adalah sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan. Oleh karenanya, gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja para karyawan. Dorongan kerja yang disebut motivasi mutlak perlu dimiliki oleh seorang karyawan dan merupakan kewajiban bagi seorang pemimpin untuk mengarahkannya. Namun, kepemimpinan bukanlah masalah mudah, baik memahami maupun menerapkannya dengan tepat. Seorang pemimpin haruslah bisa memahami kebutuhan para karyawannya agar mereka bisa bekerja secara efektif demi pencapaian tujuan perusahaan (Deny Wahyudi, 2020:104).

Begitu juga faktor kompensasi juga menjadi permasalahan pada perusahaan yang dapat berpengaruh dengan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang bersifat *financial*. Kompensasi menjadi tolak ukur karyawan untuk mendorong karyawan menjadi lebih giat dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Jika karyawan tidak puas atas kompensasi yang diperoleh maka mengakibatkan

perputaran karyawan, seperti banyak yang berhenti dari pekerjaan dan meningkatkan absensi (Sinambela, 2016:220).

Selain kepemimpinan dan kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Disiplin kerja pada diri karyawan juga mempunyai peran penting, karena dengan disiplin ini diharapkan setiap individu karyawan dapat patuh terhadap peraturan- peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hamali (2018:72) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Jika ditarik garis benang merah pastinya bila gaya kepemimpinan yang baik serta kompensasi *financial* yang adil dan merata akan menimbulkan rasa disiplin kerja yang dimiliki karyawan semakin meningkat, sehingga semua karyawan tanpa harus disuruh pasti akan mengerjakan sesuai tugas yang diembannya secara sadar dan profesional

Dengan demikian, peneliti melihat bahwa masalah kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan merupakan permasalahan yang penting dalam sebuah perusahaan. Untuk itu penulis menjadikan permasalahan ini sebagai sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi *Financial* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada PT Gudang Garam Tbk”**.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:9) bahwa metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2014:81) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada PT Gudang Garam Tbk berjumlah 412 karyawan yaitu anggota satpam.

Sampel menurut Sugiyono (2014:81) “teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam suatu penelitian”. Sampel adalah besaran dari karakteristik (tertentu) dari sebagian populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi misalnya dari segi sumberdaya yang ada, seperti dana, waktu dan tenaga. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative (mewakili).

Teknik Analisis Data

1) Uji Validitas

Menurut Ghazali (2015:45), Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2015:47) reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau layak apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ditemukannya adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi yaitu dengan melihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (Ghozali, 2015:105).

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan dan pengamatan yang lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali,2015:139).

c) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam data sebuah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali,2015:160).

d) Uji Linieritas

Menurut Sugiyono (2014:103) uji atau analisis yang dilakukan dalam penelitian harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang jelas. Dasar pengambilan dalam uji linieritas dapat dilakukan dengan cara, apabila nilai *deviantion from linearity sig.* >0,05, maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent. Apabila nilai *deviantion from linearity sig.* < 0,05, maka tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turun) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi/dinaik turunkan nilainya.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

(Sugiyono, 2014:122)

5) Uji Parsial

Menurut Ghozali (2015:96) uji t digunakan untuk menentukan hipotesis diterima atau tidak dan untuk menentukan signifikansi pengaruh yang terjadi dapat dilakukan dengan cara melihat nilai Sig. atau signifikansi yang ada dalam tabel *coefficients* hasil olah data. Apabila nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima dengan signifikan. Sebaliknya, jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05 maka pengaruh yang terjadi tidak signifikan.

6) Koefisien Determinasi (*R Square*)

Menurut (Ghozali, 2015:107), koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

7) Analisis Jalur dan Uji Sobel

Analisis jalur dan uji sobel digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk menguji pengaruh variabel mediasi (variabel *intervening*) dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau dengan kata lain analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2015:249).

3. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

1) Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Otoriter

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Otoriter

No. Item	Pearson Correlation (r_{hitung})	Sig.	r_{tabel}	Kesimpulan
X1.1	0.389	0.000	0.220	Valid
X1.2	0.683	0.000	0.220	Valid
X1.3	0.743	0.000	0.220	Valid
X1.4	0.592	0.000	0.220	Valid
X1.5	0.673	0.000	0.220	Valid
X1.6	0.464	0.000	0.220	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada varibel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) dapat dikatakan valid, karena memiliki nilai $sig < 0.05$.

2) Uji Validitas Kompensasi *Financial*

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi *Financial*

No. Item	Pearson Correlation (r_{hitung})	Sig.	r_{tabel}	Kesimpulan
X2.1	0.784	0.000	0.220	Valid
X2.2	0.803	0.000	0.220	Valid
X2.3	0.777	0.000	0.220	Valid
X2.4	0.794	0.000	0.220	Valid
X2.5	0.689	0.000	0.220	Valid
X2.6	0.829	0.000	0.220	Valid
X2.7	0.784	0.000	0.220	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kompensasi Financial (X1) dapat dikatakan valid, karena memiliki nilai $\text{sig} < 0.05$.

3) Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No. Item	Pearson Correlation (r _{hitung})	Sig.	r _{tabel}	Kesimpulan
X3.1	0.611	0.000	0.220	Valid
X3.2	0.720	0.000	0.220	Valid
X3.3	0.717	0.000	0.220	Valid
X3.4	0.758	0.000	0.220	Valid
X3.5	0.733	0.000	0.220	Valid
X3.6	0.792	0.000	0.220	Valid
X3.7	0.735	0.000	0.220	Valid
X3.8	0.507	0.000	0.220	Valid
X3.9	0.619	0.000	0.220	Valid
X3.10	0.624	0.000	0.220	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X3) dapat dikatakan valid, karena memiliki nilai $\text{sig} < 0.05$.

4) Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No. Item	Pearson Correlation (r _{hitung})	Sig.	r _{tabel}	Kesimpulan
Y.1	0.730	0.000	0.220	Valid
Y.2	0.727	0.000	0.220	Valid
Y.3	0.710	0.000	0.220	Valid
Y.4	0.767	0.000	0.220	Valid
Y.5	0.649	0.000	0.220	Valid
Y.6	0.824	0.000	0.220	Valid
Y.7	0.709	0.000	0.220	Valid
Y.8	0.599	0.000	0.220	Valid
Y.9	0.592	0.000	0.220	Valid
Y.10	0.619	0.000	0.220	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan valid, karena memiliki nilai $\text{sig} < 0.05$.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N item	Kode	Nilai r_{tabel}	<i>Cronbach's alpha</i> / r_{hitung}	Status
Gaya Kepemimpinan Otoriter	6	X1	0,6	0,622	Reliabel
Kompensasi <i>Financial</i>	7	X2	0,6	0,891	Reliabel
Disiplin Kerja	10	X3	0,6	0,868	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	Y	0,6	0,879	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas hasil uji reliabilitas pada, dapat disimpulkan bahwa hasil *cronbach alpha* dari Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1), Kompensasi *Financial* (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai >0.60 artinya mendapatkan hasil reliabel karena hasil nilai *cronbach alpha* <0.60 .

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

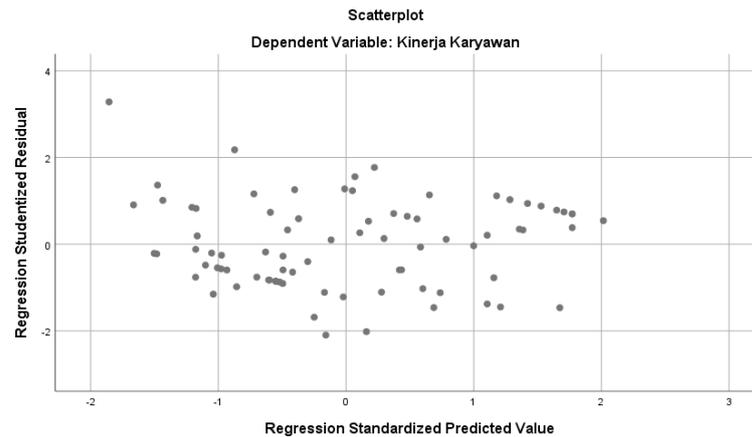
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Sig.	VIF
Gaya Kepemimpinan Otoriter	0.967	0.381	1.034
Kompensasi <i>Financial</i>	0.936	0.096	1.069
Disiplin Kerja	0.917	0.000	1.091

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui nilai VIF pada variabel gaya kepemimpinan otoriter sebesar $1.034 < 10$, kompensasi *financial* variabel sebesar $1.069 < 10$, variabel disiplin kerja sebesar $1.091 < 10$ maka dari itu tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian dapat disimpulkan dari tigavariabel tersebut tidak terjadi masalah multikolinieritas.

2) Uji Heteroskedastisitas

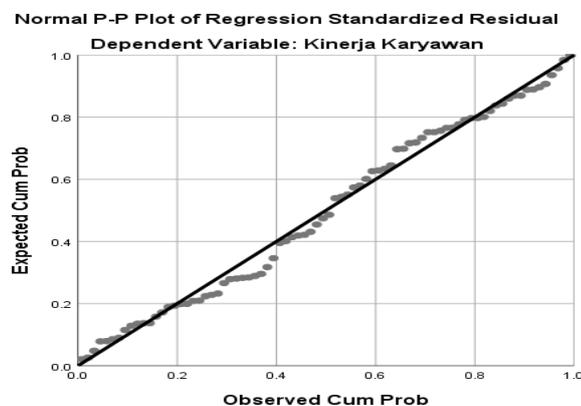


Sumber: Data diolah peneliti, 2024)

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 diatas yang ditunjukkan dengan scatterplot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak menunjukkan pola tertentu, titik-titik tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut sesuai dengan dasar dalam pengambilan keputusan, jadi dapat disimpulkan bahwa regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

3) Uji Normalitas



Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan *probability plot* pada gambar 2 mengisyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar 2 dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal dikarenakan titik-titik berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

4) Uji Linieritas

Tabel 7. Rekapitulasi Data Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig (<i>Devantion From Linierity</i>)	Standart Linieritas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) Disipilin Kerja (Z)	0.161	0.05	Linier
Kompensasi Financial (X2) Disipilin Kerja (Z)	0.481	0.05	Linier
Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) Kinerja Karyawan (Y)	0.328	0.05	Linier
Kompensasi <i>Financial</i> (X2) Kinerja Karyawan (Y)	0.453	0.05	Linier
Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	0.172	0.05	Linier

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 7 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai sig. variabel gaya kepemimpinan otoriter (X1), kompensasi *financial* (X2) terhadap disiplin kerja sebagai *intervening* (Z) serta gaya kepemimpinan otoriter (X1), kompensasi *financial* (X2) dan disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan > 0.05 . Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai sig pada *Devitation From Linierity* > 0.05 maka hubungan antar variabel adalah linier.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (B)	Hitung t	Sig-t	Keterangan
X1 Gaya Kepemimpinan Otoriter	.240	1.358	.179	Ha 1 Ditolak
X2 Komepsasi <i>Financial</i>	.295	2.120	.037	Ha 2 Diterima
X3 Gaya Kepemimpinan Otoriter	-.133	-.881	.381	Ha 3 Ditolak
X4 Kompensasi <i>Financial</i>	.203	1.668	.096	Ha 4 Ditolak
X5 Disiplin Kerja	.497	5.176	.000	Ha 5 Diterima
Konstanta (a) I				22.216
Konstanta (a) II				14.884
Nilai Kolerasi (R) I				.288
Nilai Koefisien Determinan (R ²) I				.083
Nilai Kolerasi (R) II				.566
Nilai Koefisien Determinan (R ²) II				.302
F hitung I				3.487
F hitung II				11.918
Signifikan F I			.036	Ha 6 Diterima
Signifikan F II			.000	Ha 7 Diterima
Z			Disiplin Kerja	
Y			Kinerja Karyawan	

Sumber: Data diolah peneliti, 2024)

Hasil yang didapat dari uji pada tabel 8 diatas diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS 25 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Z = 22.216 + 0.240 X1 + 0.295 X2$$

- 1) Nilai konstata (α) memiliki nilai positif sebesar 22.216 pada Z. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen pada Y1 yang meliputi Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1), Kompensasi *Financial* (X2) tidak mengalami perubahan atau bernilai tetap, maka nilai Disiplin Kerja (Z) adalah 22.216.
- 2) Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0.240 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) maka variabel Disiplin Kerja (Z) akan meningkat sebesar 0.240 begitupun sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0.295 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel Kompensasi *Financial* (X2) maka variabel Disiplin Kerja (Z) akan meningkat sebesar 0.295 begitupun sebaliknya.

Hasil yang didapat dari uji kedua pada tabel 8 diatas diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS 25 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y_2 = 14.884 - 0.133 X_1 + 0.203 X_2 + 0.497 X_3$$

- 1) Nilai konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 14.884. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen pada Y yang meliputi Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_3), Kompensasi Financial (X_4) dan Disiplin Kerja (X_5) tidak mengalami perubahan atau bernilai tetap, maka nilai Kinerja Karyawan 14.884.
- 2) Nilai koefisien regresi X_3 sebesar -0.133 bernilai (negatif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_3) maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar -0.133 begitupun sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0.203 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel Kompensasi Financial (X_1) maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.203 begitupun sebaliknya.
- 4) Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0.497 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel Disiplin Kerja (X_1) maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.497 begitupun sebaliknya.

Tabel 9. Hasil Analisis Linier Berganda

Variabel Independent	Koefisien Regresi	t	Sig.	Keterangan
Biaya Produksi (X_1)	0,328	2,879	0,007	Ha : diterima
Biaya Operasional (X_2)	0,286	3,353	0,002	Ha : diterima
Konstanta (a)			5,082,492,096,051	
Nilai Korelasi (R)			0,782	
Nilai Koefisien (R^2)			0,739	
F_{hitung}			9,489	
$F(Sig.)$			0,000	
Variabel Dependent (Y)			Laba Bersih	

Sumber: Data Diolah peneliti, 2024

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 5,082,492,096,051 + 0,328X_1 + 0,286X_2 + e$$

- 1) Nilai Konstanta (a) = 5,082,492,096,051 artinya jika variabel X_1 dan X_2 nilainya 0, maka variabel Y nilainya sebesar 5,082,492,096,051.
- 2) Nilai koefisien variabel X_1 sebesar 0,328 , artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan X_1 mengalami kenaikan satu satuan maka nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0.328.

- 3) Nilai koefisien variabel X_2 sebesar 0.286, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X_2 mengalami kenaikan satu satuan maka nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0.286.

Uji Parsial

Tabel 10. Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	22.216	4.572		4.859	.000
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	.240	.177	.149	1.358	.179
	Kompensasi Financial	.295	.139	.232	2.120	.037

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dari hasil uji parsial yang pertama yaitu hubungan antara variabel X dengan Z dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1) secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z) dengan nilai signifikan $0,179 > 0,05$ maka dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- 2) Variabel Kompensasi *Financial* (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z) dengan nilai signifikan $0,037 < 0,05$ maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Adapun hasil uji t ke dua dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji Parsial II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	14.884	4.403		3.381	.001
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	-.133	.151	-.085	-.881	.381
	Kompensasi Financial	.203	.121	.165	1.688	.096
	Disiplin Kerja	.497	.096	.511	5.176	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dari hasil uji parsial yang pertama yaitu hubungan antara variabel X dengan Y dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X3) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikan $0,381 > 0,05$ maka dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak.
- 2) Variabel Kompensasi Financial (X4) secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikan $0,096 > 0,05$ maka dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_4 ditolak.
- 3) Variabel Disiplin Kerja (X5) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_5 diterima.

Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 12. Hasil Uji Determinasi *Adjusted R Square*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.288 ^a	.083	.059	3.845

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Financial, Gaya Kepemimpinan Otoriter

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 13. Hasil Uji Determinasi *Adjusted R Square*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.293	3.239

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kompensasi Financial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 12 dan 13 diatas menunjukkan bahwapada kolom *Adjusted R Square* diketahui pada uji pertama jumlah persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkanoleh variabel bebas adalah sebesar 0,059 atau 5,9%. Hal ini berati besarnya pengaruh variabel bebas (variabel gaya kepemimpinanotoriter dan kompensasi *financial*)

terhadap variabel terikat (disiplin kerja) adalah sebesar 5,9%, sedangkan sisanya ($100 - 5,9\% = 94,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Sedangkan pada kolom *Adjusted R Square* diketahui pada uji kedua jumlah persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,293 atau 29,3%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (variabel gaya kepemimpinan otoriter, kompensasi *financial* dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 29,3%, sedangkan sisanya ($100 - 29,3\% = 70,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Analisis Jalur dan Uji Sobel

Tabel 14. Hasil Uji Analisis Jalur Variabel X dan Variabel Z ke Variabel Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.884	4.403		3.381	.001
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	-.133	.151	-.085	-0.881	.381
	Kompensasi Financial	.203	.121	.165	1.688	.096
	Disiplin Kerja	.497	.096	.511	5.176	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

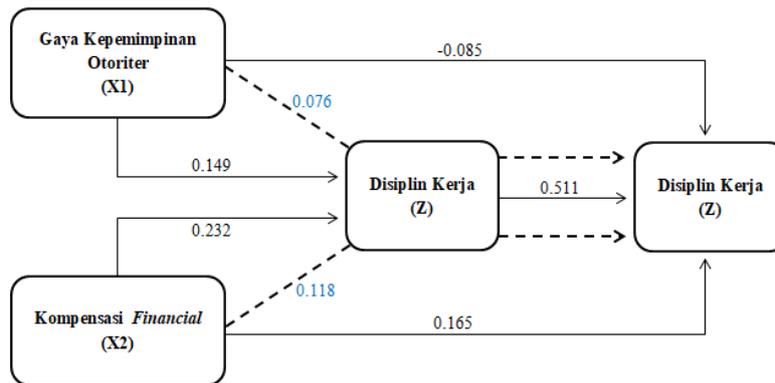
Tabel 15. Hasil Uji Analisis Jalur Variabel X ke Variabel Z

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.216	4.572		4.859	.000
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	.240	.177	.149	1.358	.179
	Kompensasi Financial	.295	.139	.232	2.120	.037

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

1) Pengujian Pertama



Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Gambar 3. Hasil Analisis Jalur Menggunakan Standardized Coefficients Beta

Untuk menentukan pengaruh mediasi yang terjadi bersifat signifikan atau tidak, diperlukan uji sobel. Analisis jalur akan menghasilkan koefisien yang menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel-variabel penelitian.

a. Uji Sobel X1 ke Y melalui Z

$$\begin{aligned}
 Sp2p3 &= \sqrt{(0.497 \times 0.177)^2 + (0.240 \times 0.096)^2 + (0.177 \times 0.096)^2} \\
 &= \sqrt{0.0077 + 0.00053 + 0.00028} \\
 &= \sqrt{0.00851} \\
 Sp2p3 &= 0.0922 \\
 t &= \frac{0.1192}{0.0922} = 1.2928
 \end{aligned}$$

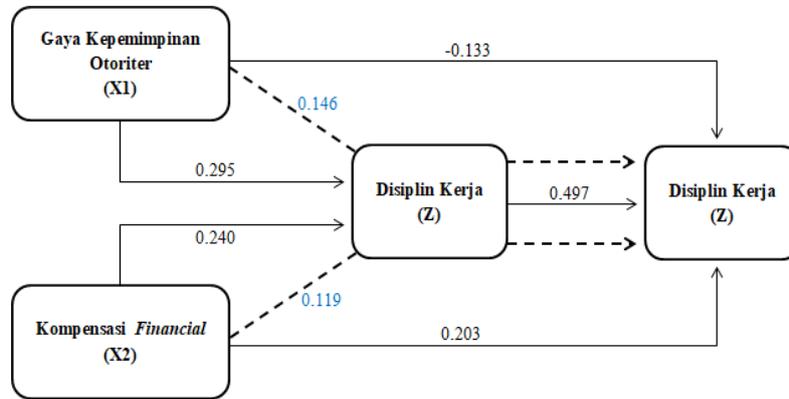
Dari perhitungan yang dilakukan oleh peneliti diatas diketahui bahwa Pengaruh tidak langsung X6 terhadap Y melalui Z adalah 0.076. Diketahui nilai thitung pada variabel Z terdapat nilai $1.292 < 1.991$. Artinya Z tidak signifikan memediasi hubungan X6 dan Y (**Hipotesis Mediasi Ditolak**).

b. Uji Sobel X2 ke Y melalui Z

$$\begin{aligned}
 Sp2p3 &= \sqrt{(0.497 \times 0.139)^2 + (0.240 \times 0.096)^2 + (0.139 \times 0.096)^2} \\
 &= \sqrt{0.00477 + 0.00080 + 0.00017} \\
 &= \sqrt{0.00574} \\
 Sp2p3 &= 0.07576 \\
 t &= \frac{0.1466}{0.0757} = 1.9635
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan yang dilakukan oleh peneliti diatas diketahui bahwa Pengaruh tidak langsung X7 terhadap Y melalui Z adalah 0.118. Diketahui nilai thitung pada variabel Z terdapat nilai $1.963 < 1.991$. Artinya Z tidak signifikan memediasi hubungan X7 dan Y (**Hipotesis Mediasi Ditolak**).

2) Pengujian Kedua



Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Gambar 5. Hasil Analisis Jalur Menggunakan *Unstandardized Coefficients Beta*

Selanjutnya, untuk menentukan pengaruh mediasi yang terjadi bersifat signifikan atau tidak, diperlukan uji sobel. Analisis jalur akan menghasilkan koefisien yang menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel-variabel penelitian menggunakan uji tes sobel menggunakan *website*. Adapun hasil uji dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 16. Hasil Uji Tes Sobel

Keterangan	Pengaruh Tidak Langsung	Z Sobel	P Sobel
Pengaruh X6 ke Y melalui Z	0.146	1.9070	0.0565
Pengaruh X7 ke Y melalui Z	0.119	1.9637	0.0495

(Sumber: <https://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>, 2024)

Dari hasil uji menggunakan bantuan *website* tabel 4.26 diatas dapat diketahui:

- 1) Pengaruh tidak langsung X6 terhadap Y melalui Z adalah 0.146. Diketahui nilai Z Soble $1.9070 < 1.991$ dan nilai P Sobel $0.0565 > 0.05$. Artinya Z tidak signifikan memediasi hubungan X6 dan Y (**Hipotesis Mediasi Ditolak**).
- 2) Pengaruh tidak langsung X7 terhadap Y melalui Z adalah 0.119. Diketahui nilai Z Soble $1.9637 < 1.991$ dan nilai P Sobel $0.0495 > 0.05$. Artinya Z tidak signifikan memediasi hubungan X7 dan Y (**Hipotesis Mediasi Ditolak**).

4. INTERPRETASI DATA

Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Gudang Garam Tbk

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai uji serempak pada penelitian ini diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja di PT. Gudang Garam Tbk dengan hasil statistik $0,036 < 0,05$. Akan tetapi, hasil statistik dari gaya kepemimpinan otoriter terhadap disiplin kerja terdapat nilai sig. $0,179 > 0,05$. Artinya hipotesis alternatif (H_a) tidak dapat dibuktikan dan tidak diterima.

Sehubungan dengan teori diatas dibuktikan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Hady Suganda, Sutrisno dan Noni Setyorini (2023) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* dimana hasil dari penelitiannya mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat pergantian kerja di Sarong Goyor UMKM di Kabupaten Pematang.

Kompensasi *financial* berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Gudang Garam Tbk

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai uji serempak pada penelitian ini diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja di PT. Gudang Garam Tbk dengan hasil statistik $0,036 < 0,05$. Didukung oleh hasil statistik dari kompensasi financial terhadap disiplin kerja terdapat nilai sig. $0,037 < 0,05$. Artinya hipotesis alternatif (H_a) dapat dibuktikan dan diterima.

Sehubungan dengan teori diatas dibuktikan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Roki, Sumarni, Rts. Ratnawati (2023) dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi dimana hasil dari penelitiannya mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi.

Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Gudang Garam Tbk

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai uji serempak pada penelitian ini diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter Kompensasi Financial dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gudang Garam Tbk dengan hasil statistik $0,000 < 0,05$. Didukung oleh hasil statistik dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terdapat nilai sig. $0,381 > 0,05$. Artinya hipotesis alternatif (H_a) tidak dapat dibuktikan dan ditolak.

Sehubung dengan teori berbeda dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Ruslan Haerani dan Sulaimiah (2024) dengan judul Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Kantor Camat Gangga Kabupaten Lombok Utara dimana hasil dari penelitiannya mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Gangga Kabupaten Lombok Utara.

Kompensasi financial berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Gudang Garam Tbk

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai uji serempak pada penelitian ini diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter Kompensasi Financial dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gudang Garam Tbk dengan hasil statistik $0,000 < 0,05$. Didukung oleh hasil statistik dari kompensasi financial terhadap kinerja karyawan terdapat nilai sig. $0,096 > 0,05$. Artinya hipotesis alternatif (H_a) tidak dapat dibuktikan dan ditolak.

Sehubung dengan teori diatas berbeda dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Roki, Sumarni, Rts. Ratnawati (2023) dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi dimana hasil dari penelitiannya mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi.

Disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Gudang Garam Tbk

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai uji serempak pada penelitian ini diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter Kompensasi Financial dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gudang Garam Tbk dengan hasil statistik $0,000 < 0,05$. Didukung oleh hasil statistik dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat nilai sig. $0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis alternatif (H_a) tidak dapat dibuktikan dan ditolak.

Sehubung dengan teori diatas dibuktikan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Nur Parta Suprihatin, Tun Huseno, Darmanto dan Hajjah Ali Fatimatussahrah Affiliasi (2023) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bunguran Timur Laut Kabupaten Natuna dimana hasil dari penelitiannya mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bunguran Timur Laut, Kabupaten Natuna.

Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT Gudang Garam Tbk

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai uji serempak pada penelitian ini diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja di PT. Gudang Garam Tbk dengan hasil statistik $0,036 < 0,05$ begitu juga pada variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter Kompensasi Financial dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gudang Garam Tbk dengan hasil statistik $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian dari perhitungan pertama yang dilakukan oleh peneliti secara manual dengan melihat hasil nilai dari Standardized Coefficients Beta diketahui bahwa Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_6) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) adalah 0.076. Dan diketahui nilai thitung pada variabel Disiplin Kerja (Z) terdapat nilai $1.292 < 1.991$. Artinya variabel Disiplin Kerja (Z) tidak signifikan memediasi hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_6) dan Kinerja Karyawan (Y) (Hipotesis Mediasi Ditolak).

Untuk memastikan kembali peneliti mencoba menghitung ulang uji sobel menggunakan alat bantu website dengan melihat hasil sisi lain nilai dari Unstandardized Coefficients Beta bahwa Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_6) terhadap

Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) adalah 0.146. Diketahui nilai Z Sobel 1.9070 < 1.991 dan nilai P Sobel 0.0565 > 0.05. Artinya variabel Disiplin Kerja (Z) tidak signifikan memediasi hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter (X6) dan Kinerja Karyawan (Y) (Hipotesis Mediasi Ditolak).

Dapat disimpulkan bahwa dalam gaya kepemimpinan otoriter dimata karyawan di PT. Gudang Garam Tbk terhadap kinerja karyawan tidak selamanya menimbulkan dan/atau mampu mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.

Sehubungan dengan teori berbeda dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Hady Suganda, Sutrisno dan Noni Setyorini (2023) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening dimana hasil dari penelitiannya mengatakan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi niat pergantian kerja, yang dimediasi oleh stres kerja.

Kompensasi financial berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT Gudang Garam Tbk

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai uji serempak pada penelitian ini diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja di PT. Gudang Garam Tbk dengan hasil statistik $0,036 < 0,05$ begitu juga pada variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter Kompensasi Financial dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gudang Garam Tbk dengan hasil statistik $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian dari perhitungan pertama yang dilakukan oleh peneliti secara manual dengan melihat hasil nilai dari Standardized Coefficients Beta diketahui bahwa Pengaruh tidak langsung Kompensasi Financial (X7) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) adalah 0.118. Dan diketahui nilai thitung pada variabel Disiplin Kerja (Z) terdapat nilai $1.963 < 1.991$. Artinya variabel Disiplin Kerja (Z) tidak signifikan memediasi hubungan Kompensasi Financial (X7) dan Kinerja Karyawan (Y) (Hipotesis Mediasi Ditolak). Untuk memastikan kembali peneliti mencoba menghitung ulang uji sobel menggunakan alat bantu website dengan melihat hasil nilai dari Unstandardized Coefficients Beta bahwa Pengaruh tidak langsung Kompensasi Financial (X7) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) adalah 0.119. Diketahui nilai Z Sobel $1.9637 < 1.991$ dan nilai P Sobel $0.0495 > 0.05$. Artinya Disiplin Kerja (Z) tidak signifikan memediasi hubungan variabel Kompensasi Financial (X7) dan Kinerja Karyawan (Y) (Hipotesis Mediasi Ditolak).

Dapat disimpulkan bahwa dalam kompensasi financial dimata karyawan di PT. Gudang Garam Tbk terhadap kinerja karyawan tidak selamanya menimbulkan dan/atau mampu mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.

Sehubung dengan teori diatas berbeda dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Ratih Rahayu, Eddy Yunus, Meithiana Indrasari dan Liostien R.R Ulyy Tampubolon (2024) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Klinik Mata Surabaya dimana hasil dari penelitiannya mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variable intervening dengan nilai r sebesar 0,39 dan thitung (2,07021) > ttabel (1,667).

5. KESIMPULAN

- 1) Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z).
- 2) Variabel Variabel Kompensasi *Financial* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z).
- 3) Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X3) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 4) Variabel Kompensasi *Financial* (X4) secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 5) Variabel Disiplin Kerja (X5) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 6) Pengaruh tidak langsung pada variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X6) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) adalah 0.076. Dan diketahui nilai thitung pada variabel Disiplin Kerja (Z) terdapat nilai $1.292 < 1.991$.
- 7) Pengaruh tidak langsung Kompensasi *Financial* (X7) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) adalah 0.118. Dan diketahui nilai thitung pada variabel Disiplin Kerja (Z) terdapat nilai $1.963 < 1.991$.

6. SARAN

Bagi Perusahaan

- 1) Perusahaan perlu meningkatkan peran pemimpin yang tegas dan demokratis terhadap bawahannya.
- 2) Kompensasi harus diberlakukan secara adil dan wajar sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.
- 3) Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan karyawan-karyawan yang berprestasi yaitu dengan memberikan penghargaan, bonus, hadiah atau promosi jabatan sebagai tanda apresiasi perusahaan terhadap karyawan.
- 4) Perusahaan perlu menciptakan hubungan kerja yang baik dan kondusif, baik antarsesama karyawan maupun antara karyawan dengan manajemen di atasnya.
- 5) Perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan terutama dalam hal kualitas dan kuantitas hasil kerja serta dalam hal efisiensi waktu kerja.

Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan tambahan referensi dalam memahami pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi *financial* terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* pada perusahaan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya jangan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter dan jangan menggunakan disiplin kerja sebagai variabel *intervening*, dikarenakan kajian dari variabel *intervening* disiplin kerja sangatlah luas.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Cahyawening, S. P. (2019). Pengaruh talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan di PT. Blue Gas Indonesia (Cabang Bandung). *Tesis, Program S2 Manajemen, Universitas Widyatama Bandung*.
- Deny Wahyudi. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bali: CV Noah Aletheia.

- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gita, R., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT BPR Arta Utama Pekalongan). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 5(3), 123-134.
- Hady Suganda, S., Sutrisno, & Setyorini, N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 3(4), 201-210.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hussein, A. S. (2015). *Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan partial least squares dengan SmartPLS 3.0*. Malang: Universitas Brawijaya PRESS.
- Ismayani, A. (2019). *Metodologi penelitian*. Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Juliandi, A. (2018). *Structural equation model partial least square menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam PRESS.
- Naila Yusti Noviyanti. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Ady di Kabupaten Jember. *Skripsi, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam*.
- Nawawi. (2016). *Kepemimpinan mengefektifkan organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Perhitungan tes Sobel. Retrieved June 20, 2024, from <https://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>
- Pungkasan, G., et al. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pipe Industries. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 15-29.
- Rahayu, R., et al. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Klinik Mata Surabaya. *Soetomo Business Review*, 5(1), 45-58.
- Roki, S., & Ratnawati, R. T. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(4), 112-120.
- Ruslan Haerani, S., & Sulaimiah. (2024). Gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pegawai Kantor Camat Gangga Kabupaten Lombok Utara. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (JIIP)*, 7(4), 45-58.
- Sejarah PT. Gudang Garam Tbk. Retrieved June 12, 2024, from <https://www.gudanggaramtbk.com/tentang-kami/#sejarah/>

- Septianingsih, L. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan upah terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo. *Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Raden Intan Lampung*.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihatin, N. P., et al. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bunguran Timur Laut Kabupaten Natuna. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa (JIPSK)*, 8(2), 120-130.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.