

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN MELALUI
KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA
PT. AMARTA KARYA (PERSERO)**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK
MOTIVATION ON EMPLOYEE WORK DISCIPLINE THROUGH
COMPENSATION AS A INTERVENING VARIABLE ON
PT. AMARTA KARYA (PERSERO)***

Oleh
Pratiwi Ning Tias
2018410235

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Program Studi Manajemen pada
Universitas Darma Persada



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2022**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN MELALUI
KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA
PT. AMARTA KARYA (PERSERO)**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK
MOTIVATION ON EMPLOYEE WORK DISCIPLINE THROUGH
COMPENSATION AS A INTERVENING VARIABLE ON
PT. AMARTA KARYA (PERSERO)***

Oleh
Pratiwi Ning Tias
2018410235

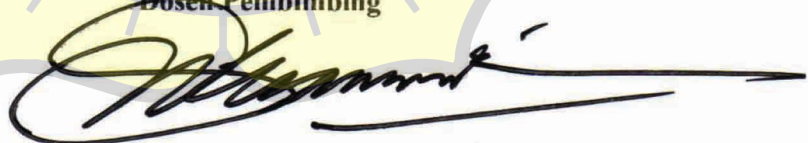
SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi
Program Studi Manajemen pada Universitas Darma Persada

Telah disetujui oleh Tim Penguji tanggal
Seperti tertera dibawah ini
Jakarta, 11 Agustus 2022 dengan nilai A



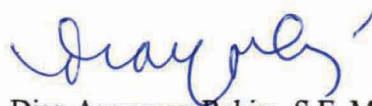
Dian Anggaeny Rahim, S.E, M.Si
Dosen Pembimbing



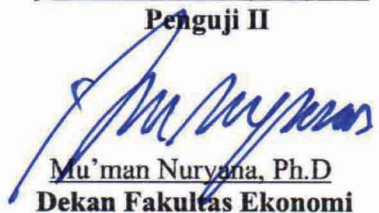
Sukardi, S.E, M.M
Penguji I



Dr. Ismail Razak, S.E, M.S
Penguji II



Dian Anggaeny Rahim, S.E, M.Si
Penguji III



Mu'man Nuryana, Ph.D
Dekan Fakultas Ekonomi



Dian Anggaeny Rahim, S.E, M.Si
Ketua Jurusan Manajemen

LEMBAR PERNYATAAN

Nama : Pratiwi Ning Tias
NIM : 2018410235
Jurusan/Peminatan : Manajemen/Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan melalui Kompensasi sebagai Variabel *Intervening* pada PT Amarta Karya (Persero)”** yang dibimbing oleh ibu Dian Anggraeny Rahim, SE. M.Si adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkannya. Demikian pernyataan ini saya buat sebenarnya.

Jakarta, 26 Juli 2022

Yang membuat pernyataan,



Pratiwi Ning Tias

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan kompensasi sebagai variabel *intervening*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Amarta Karya (Persero). Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan program PLS v 3.3.9. Hasil penelitian membuktikan bahwa: 1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja 2) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kompensasi 3) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja 4) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja 5) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi 6) kompensasi memediasi penuh motivasi kerja terhadap disiplin kerja 7) sedangkan kompensasi juga memediasi penuh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership style and work motivation on work discipline with compensation as an intervening variable. The population in this study were permanent employees of PT. Amarta Karya (Persero). Sampling is carried out using saturated samples. The data analysis method in this study uses SEM (Structural Equation Modeling) with the PLS v 3.3.9 program. The results of the study proved that: 1) leadership style has a significant effect on work discipline 2) leadership style has a significant effect on compensation 3) compensation has no significant effect on work discipline 4) compensation has a significant effect on work discipline 5) work motivation has a significant effect on compensation 6) compensation mediates full work motivation towards work discipline 7) while compensation also mediates full leadership style towards compensation.

Keywords: leadership style, work motivation, compensation, work discipline

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas izin, rahmat, dan karuni-Nya, Sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. AMARTA KARYA (PERSERO).”**

Skripsi ini disusun guna memenuhi dan melengkapi sebagian prasyarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada. Dalam penyusunan skripsi ini peneliti banyak mengalami hambatan dan kesulitan, namun berkat adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak akhirnya penyusunan skripsi ini dapat selesai. Oleh Karena itu merupakan suatu kebahagiaan bagi peneliti, apabila dalam kesempatan ini peneliti dapat mengucapkan rasa terima kasih atas segala bentuk bantuan kepada:

1. Kedua orang tua yang selalu memberikan segala dukungan fasilitas kebutuhan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Fahmi selaku staff dari *HC & Business Development* (HCB), selaku pembimbing pelaksanaan Penelitian skripsi di PT. Amarta Karya (Persero).
3. Ibu Dr. Dian Anggraeny, S.E, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Darma Persada dan selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

4. Bapak Dr. Mu'man Nuryana, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
5. *To Pahruroji, a special person who has helped and encouraged me to be able to complete this thesis.*
6. Berbagai pihak yang telah memberikan bantuan dan pengarahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
7. *Last but not least, I wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being me at all times*

Dalam Penulisan skripsi ini tentulah banyak kekurangan. Semoga segala kebaikan dan pertolongan semua mendapatkan berkah dari Tuhan Yang Maha Esa. Akhir kata saya mohon maaf apabila masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat saya harapkan dari para Dosen Penguji dan Pembaca. Saya berharap semoga apa yang telah saya tulis dalam laporan ini akan bermanfaat bagi kita semua yang membacanya.

Jakarta, Maret 2022

Pratiwi Ning Tias

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR GRAFIK.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	2
1.1 Latar Belakang Masalah.....	2
1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	9
1.2.3 Perumusan Masalah.....	9
1.2.4 Tujuan Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN	2
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	2
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	2
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.4 Asas Pemeliharaan Sumber Daya Manusia.....	19

2.1.5	Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.2	Gaya Kepemimpinan.....	22
2.2.1	Pengertian Gaya Kepemimpinan	22
2.2.2	Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	23
2.2.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	24
2.2.4	Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	24
2.3	Motivasi.....	26
2.3.1	Pengertian Motivasi.....	26
2.3.2	Tujuan Motivasi	27
2.3.3	Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	27
2.3.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	28
2.3.5	Metode-Metode Motivasi Kerja	29
2.3.6	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	30
2.4	Kompensasi.....	32
2.4.1	Pengertian Kompensasi	32
2.4.2	Tujuan Kompensasi	33
2.4.3	Jenis-Jenis Kompensasi	34
2.4.4	Sistem dan kebijaksanaan Kompensasi	35
2.4.5	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	38
2.4.6	Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	40
2.5	Disiplin Kerja.....	43
2.5.1	Pengertian Disiplin Kerja	43
2.5.2	Tujuan Motivasi Kerja.....	44
2.5.3	Jenis-Jenis Disiplin Kerja	44
2.5.4	Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	47
2.5.5	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	50
2.6	Penelitian Terdahulu.....	51

2.7	Kerangka Pemikiran	57
2.8	Hipotesis Penelitian	59
2.9	Paradigma Penelitian	62
BAB III METODE PENELITIAN		63
3.1	Metode yang digunakan	63
3.1.1	Metode Penelitian	63
3.1.2	Waktu dan Tempat Penelitian	64
3.2	Operasional Variabel	64
3.3	Sumber Data dan Cara Penentuan Data	67
3.3.1	Sumber Data dan Jenis Data	67
3.3.2	Cara Penentuan Data	68
3.4	Teknik Pengumpulan Data	70
3.4.1	Wawancara	70
3.4.2	Kuesioner	70
3.4.3	Penelitian Kepustakaan	73
3.5	Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	74
3.5.1	Analisis <i>Structural Equation Model</i> (SEM)	74
3.5.2	<i>Partial Least Square</i> (PLS)	75
3.5.3	Indikator PLS	76
3.5.4	Model Spesifikasi PLS	77
3.5.5	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	82
3.5.6	Uji Hipotesis (<i>Bootstrapping</i>).....	85
3.5.7	Analisis SEM dengan Efek Mediasi	85
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		86
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	86
4.1.1	Sejarah Berdirinya PT. Amarta Karya (Persero).....	86

4.1.2	Visi dan Misi PT. Amarta Karya (Persero).....	86
4.2	Hasil Penelitian	88
4.2.1	Karakteristik Responden.....	88
4.3	Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	93
4.3.1	Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan.....	94
4.3.2	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	95
4.3.3	Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi.....	97
4.3.4	Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	99
4.4	Evaluasi Model	101
4.4.1	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	101
4.4.2	Uji Validitas	103
4.4.3	Uji Reliabilitas.....	113
4.4.4	<i>Second Order Confirmatory Analysis</i>	116
4.4.5	Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	118
4.4.6	Hasil Pengujian Hipotesis.....	123
4.4.7	Analisis SEM dengan Efek Mediasi	128
4.5.1	Gaya Kepemimpinan terhadap Kompensasi	129
4.5.2	Motivasi Kerja terhadap Kompensasi	130
4.5.3	Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja	131
4.5.4	Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja	132
4.5.5	Kompensasi terhadap Disiplin Kerja	132
4.5.6	Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja melalui Kompensasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	133
4.5.7	Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja melalui Kompensasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	134

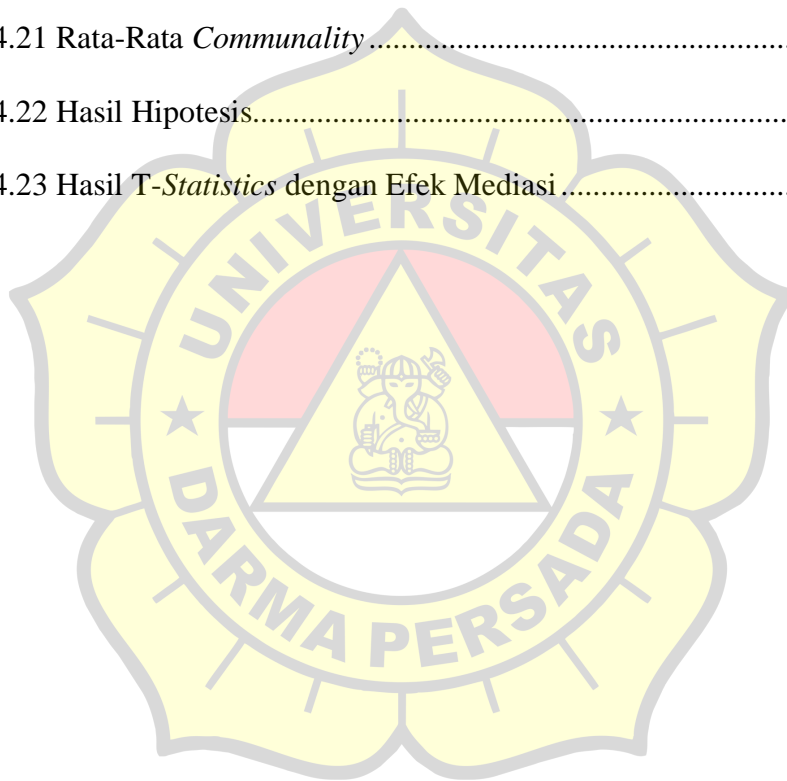
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	136
5.1 Simpulan	136
5.2 Saran.....	138
DAFTAR PUSTAKA.....	139
LAMPIRAN.....	143



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Presensi Karyawan PT. Amarta Karya (Persero) Tahun 2019-2021.....	5
Table 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu.....	52
Tabel 3.1 Variabel Operasional.....	65
Tabel 3.2 Alternatif Jawaban Responden.....	72
Tabel 3.3 Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden Untuk Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja.....	72
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan.....	89
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	90
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	90
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	91
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja	92
Tabel 4.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Gaya Kepemimpinan ..	94
Tabel 4.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Motivasi Kerja	96
Tabel 4. 8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Kompensasi.....	98
Tabel 4. 9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Disiplin Kerja.....	100
Tabel 4.10 Hasil Awal <i>Convergent Validity</i>	105
Tabel 4. 11 Hasil Uji <i>Convergent Validity - Outer Loading</i>	109
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i> menggunakan <i>Cross Loading</i>	110
Tabel 4.13 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	111
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>Discriminant Validity (Cross Loading Fornell-Lacker's)</i> .	113

Tabel 4.15 <i>Composite Reliability</i>	114
Tabel 4.16 <i>Cronbach's Alpha</i>	115
Tabel 4.17 Path Coefficient pengukuran signifikan (<i>T-Statistics</i>).....	118
Tabel 4.18 Nilai R-Square (R^2).....	119
Tabel 4.19 <i>Construct Cross Validated Redudancy</i>	121
Tabel 4.20 Rata-Rata <i>Communality</i>	122
Tabel 4.21 Rata-Rata <i>Communality</i>	125
Tabel 4.22 Hasil Hipotesis.....	127
Tabel 4.23 Hasil <i>T-Statistics</i> dengan Efek Mediasi	128



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Hasil Pra-Survey.....	6
Gambar 1.2 Grafik Variabel Independen terdapat Variabel Independen.....	7
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	58
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian.....	63
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Amarta Karya (Persero).....	87
Gambar 4.2 Tampilan Awal <i>Path Diagram</i>	102
Gambar 4. 3 Model <i>Path Diagram</i> yang Memenuhi <i>Convergent Validity</i>	108
Gambar 4. 4 Hasil Analisis <i>Bootstrapping</i>	117
Gambar 4. 5 <i>Path diagram</i>	124

DAFTAR GRAFIK

	Halaman
Grafik 4.1 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	112
Grafik 4.2 <i>Composite Reliability</i>	115
Grafik 4.3 <i>Cronbach's Alpha</i>	116



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup.....	144
Lampiran 2 Catatan Konsultasi Proposal Skripsi	145
Lampiran 3 Data Hasil Wawancara Narasumber.....	146
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian.....	147
Lampiran 5 Tabulasi Data Tabulasi Responden	157
Lampiran 6 Tabulasi Data Variabel Gaya Kepemimpinan.....	161
Lampiran 7 Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja.....	165
Lampiran 8 Tabulasi Data Variabel Kompensasi	168
Lampiran 9 Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja	172
Lampiran 10 Hasil Uji Awal <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran)	176
Lampiran 11 Hasil Uji <i>Outer Model</i> Setelah Uji Indikator.....	177
Lampiran 12 Hasil Awal <i>Convergent Validity</i>	178
Lampiran 13 <i>Discriminant Validity</i>	180
Lampiran 14 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	181
Lampiran 15 <i>Composite Reliability</i>	182
Lampiran 16 <i>Cronbach's Alpha</i>	184
Lampiran 17 Hasil Uji <i>Bootstrapping</i>	185