Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Pada Disiplin Kerja Di MTs.N 1 Lamongan

by Rifky Saputra

Submission date: 02-Dec-2020 11:25PM (UTC-0700)
Submission ID: 1987040641
File name: 9046-50408-1-PB_1.pdf (508.57K)
Word count: 3845
Character count: 24942

JSMB Vol. 7(2) 2022 Page. 93-102
Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis
http://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Pada Disiplin Kerja Di MTs.N 1 Lamongan

Rifky Ardhana Kisno Saputra[1], Isnaini Anniswati Rosyida[2]

[1,2] *Universitas Islam Darul Ulum Lamongan, Lamongan, Indonesia*

ARTICLE INFO

Sejarah Artikel:
Diterima : Desember 2020
Ditetapkan : Desember 2020
Disetujui : Desember 2020

Keywords:
leadership style;
work motivation;
employee performance;
work discipline.

Abstract

Human Resources is the most important part of the organi-zation. The objectives of HR development are to form quality hu-man resources and improve work skills. Th results in changes in work discipline. Work discipline can determine the level of success of an organization in achieving goals. Work discipline is influ-enced by several factors including leadership style, wo motiva-tion, and employee performance as interving variables. The pur e of this study is to determine the positive and significant influ-ence of the factors that affect work discipline. The sample in this study were 1 employees with data collection techniques using a questionnaire. To test the hypothesis in this study using SEM (Structural Eq ion Modeling) data analysis and with the hel the Amos 21 application. The results showed that (1) leadership style and motivation have a positive and significant effect o em-ployee performance; (2) leadership style and work motivation have a positive and significant effect on work discipline; and (3) employee performance has a positive effect on work discipline. That way, leadership style, work motivation and employee per-formance can improve work discipline.

Kata Kunci:
Gaya kepemimpinan;
motivasi kerja;
kinerja pegawai;
disiplin kerja.

DOI: 10.21107/jsmb.v7i2.9046

Abstraks

Sumber Daya Manusia merupakan bagian terpenting da-lam pelaksanaan organisasi. Adapun tujuan dari pengembangan SDM untuk membentuk SDM yang berkualitas, dan meningkat-kan kemampuan dalam bekerja. Hal ini berakibat pada perubahan disiplin kerja. Disiplin kerja dapat menentukan tingkat keberhasi-lan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja di-pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai sebagai variabel interving. Tujuan penelitian ini untuk menentukan pengaruh positif dan sig-nifikan dari fator-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Sam-pel dalam penelitian ini sebanyak 105 pegawai dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis data SEM dan dengan bantuan aplikasi Amos 21 Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepem-impinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan rhadap kinerja pegawai; (2) gaya kepemimpinan dan motivasi kerja ber-pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja; dan (3) kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Dengan begitu, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai dapat meningkatkan disiplin kerja.

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Pada Disiplin Kerja Di MTs.N 1 Lamongan

Correspondence:
Name: Rifky Ardhana Kisno Saputra
Email: rifkyardhana@unisda.ac.id

ISSN: 2355-9543 (Print)
ISSN: 2460-3775 (Online)

PENGANTAR

Pegawai merupakan penggerak operasi organisasi, sehingga jika kinerja pegawai meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Para pegawai diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan. Untuk mencapai kinerja terbaik organisasi berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi.

Adanya motivasi kerja yang dilakukan serta disiplin yang diterapkan untuk mencapai tujuan yang ada, kepuasan kerja sangat penting untuk dipacu dengan tujuan untuk tetap memelihara dan meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan mewujudkan kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai. Seorang pegawai akan senantiasa memiliki kecintaannya terhadap pekerjaannya dengan kata lain seorang pegawai telah memiliki faktor kepuasan dalam dirinya terhadap pekerjaanya (Sedarmayanti, 2017).

Peranan pimpinan dalam memberikan motivasi kepada pegawai sangat penting. Hal ini diartikan bahwa dalam memotivasi pegawai pimpinan harus memahami serangkaian kebutuhan pegawai. Pemberian motivasi yang tepat sesuai kebutuhan pegawai akan memberikan peluang bagi organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Fitrianto (2020) motivasi yang dimiliki seseorang akan semakin efektif apabila dorongan untuk melakukan pekerjaan tumbuh dari dalam diri individu. Motivasi ekstrinsik dan instrinsik, keduanya mempunyai peran yang amat penting dalam mendukung peningkatan kinerja.

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai bukanlah hal yang sederhana, sebab kinerja pegawai bukan merupakan konsep yang berdiri sendiri, melainkan tergantung kepada sejumlah variabel atau faktor-faktor yang mempengaruhinya. Persoalan kinerja pegawai akan dapat tercapai sesuai target apabila faktor-faktor tersebut dapat dikelola dan dipelihara dengan baik. Purba (2019) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Groen (2017) adalah: faktor kemampuan *(ability)*, faktor motivasi *(motivation)*. Berdasarkan kondisi tersebut, peningkatan disiplin kerja pegawai perlu memperhatikan beberapa faktor. Kinerja pegawai akan semakin meningkat, apabila didukung gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang semakin tinggi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan. Belum optimalnya kinerja dari pegawai dapat dilihat prosentase keterlambatan pegawai. Keterlambatan merupakan indikasi dari ketidakdisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, Sipatuhar (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan bagian dari faktor kinerja dari seorang pegawai yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Dari uraian tersebut, disiplin kerja dijadikan sebagai variabel dependen, kinerja pegawai sebagai variabel intervening sedangkan variabel independen yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Permasalahan dalam penelitian ini terjadi karena adanya kurang optimalnya disiplin kerja dari pegawai terhadap kinerja dari pimpinan. Dalam hal komunikasi pimpinan kurang informatif untuk mendelegasikan tugas ke pegawai. Selain itu pemberian contoh dan teladan dari para pemegang jabatan kurang baik dan dapat menimbulkan dampak bahwa motivasi kerja dari MTs. N 1 Lamongan perlu ditingkatkan.

Dengan demikian, secara spesifik penelitian inibertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dan menganalisis pengaruh kinerja

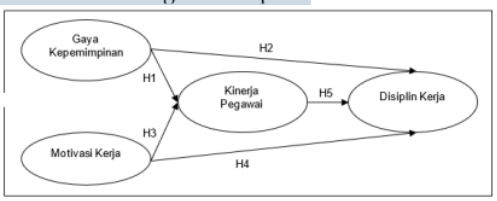
pegawai terhadap disiplin kerja.

METODE

Model Konseptual

Disiplin kerja sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai (Fitrianto (2020); Susanty (2012)), gaya kepemimpinan (Irwan (2019); Sarifah dkk (2016)), dan motivasi kerja (Groen (2017); Baihaqi (2010); Reza (2010)). Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu (Fitrianto (2020); Groen (2017); Susanty (2012); Baihaqi (2010)), akan tetapi penelitian yang sama tentang disiplin kerja di MTs. N 1 Lamongan belum pernah diteliti. Dari uraian tersebut di atas, maka dikembangkanlah kerangka pemikiran teoritis sebagaimana terlihat dalam Gambar 1 berikut ini.

Gambar 1. Kerangka konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis berikut yang merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dihadapi MTs.N 1 Lamongan.

Hipotesis 1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
Hipotesis 2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja.
Hipotesis 3: Motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
Hipotesis 4: Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja.
Hipotesis 5: Kinerja pegawai berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, variabel dependen yaitu disiplin kerja, dan variabel intervening yaitu kinerja pegawai.

Definisi Operasional Variabel

Gaya Kepemimpinan

Mengacu pada gaya kepemimpinan menurut Irwan (2019), terdapat lima dimensi yang digunakan untuk mengukur suatu gaya kepemimpinan, yaitu: (x1) telling atau kemampuan untuk memberitahu anggota atas apa yang harus mereka kerjakan; (x2) selling atau kemampuan untuk memberikan pemikiran kepada anak buahnya tentang ide-ide yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaanya; (x3) participating atau kemampuan untuk terlibat dalam pembuatan keputusan melalui komunikasi dua arah yang sebenarnya; (x4) delegating atau tingkat kepercayaan yang tinggi dari pemimpin kepada bawahan untuk melakukan tugas sendiri dengan sedikit pengarahan; dan (x5) reward atau pemberian hadiah atau apresiasi untuk tugas yang telah dilaksanakan.

Motivasi Kerja

Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Maslow sejak tahun 1950-an, motivasi kerja dari seorang pegawai diukur melalui empat buah dimensi yaitu: (x6) kebutuhan akan aktualisasi diri; (x7) kebutuhan akan harga diri; (x8) kebutuhan sosial dan fisiologis; serta (x9) kebutuhan akan keamanan dan rasa aman (Reza, 2010).

Kinerja Pegawai

Mengacu pada Bernardin pada tahun 1993 (Risnawati dan Suryalena, 2018), terdapat tujuh dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu: (x10) kualitas dalam melakukan suatu pekerjaan; (x11) kuantitas yang dihasilkan dari suatu pekerjaan; (x12) ketepatan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan; (x13) efektivitas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan; (x14) kemandirian untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan; (x15) kreativitas dalam melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan; serta (x16) komitmen kerja yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap organisasi tempat bekerja.

Disiplin Kerja

Mengacu pada Susanty (2012), terdapat lima dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, yaitu: (x17) sikap tepat waktu atau kesanggupan para pegawai untuk datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan secara tertib dan teratur; (x18) sikap kehatian-hatian dalam menggunakan dan merawat peralatan yang kantor; (x19) sikap tanggung jawab atau kesanggupan pegawai untuk senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja; (x20) sikap ketaatan terhadap aturan kantor seperti ketaatan pegawai untuk memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila

tidak masuk kantor, dan lain-lain sesuai aturan yang berlaku; serta (x21) melaksanakan tugas yang diberikan dengan konsiten sesuai aturan.

Kuisioner Penelitian

Kuesioner dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian. Bagian pertama berisi informasi data umum responden yang meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, divisi kerja, dan masa kerja. Adapun bagian kedua berisi pertanyaan dan penilaian terhadap gaya kepemimpinan atasan, motivasi kerja, penilaian terhadap kinerja, serta disiplin kerja.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisioner. Pernyataan-pernyataan kuesioner dalam penelitian ini dibuat dengan menggunakan skala interval menggunakan teknik Bipolar Adjective 10 poin.

Teknik Analisis

Sebelum dilakukan analisis data, dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan relibilitas dari kuisioner yang digunakan. Untuk mengukur kevalidannya digunakan skor masing-masing item pertanyaan yang dikorelasikan dengan total skor item dalam satu variabel. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka dilakukan analisis data. Analisis data dan interpretasi dilakukan untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan dan menjawab hipotesis. Pada penelitian ini, analisa data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan *software* AMOS 21.

Sampel Penelitian

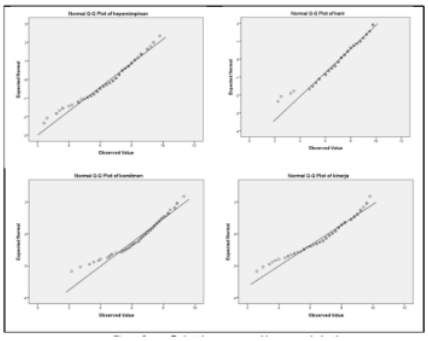
Sampel dari penelitian ini adalah penelitian adalah 105 pegawai MTs.N 1 Lamongan.

HASIL

Deskripsi Masing-masing Variabel

Pada penelitian ini terdapat empat variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja pegawai dan disiplin kerja. Adapun variabel independennya yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, variabel intervensinya kinerja pegawai, serta variabel dependennya yaitu disiplin kerja.

Selanjutnya dilakukan uji normalitas data masing-masing variabel sesuai Gambar 2. Terlihat titik-titik data berada di sekitar garis linier, dengan begitu dapat dikatakan bahwa variabel mengikuti distribusi normalitas.



Gambar 2. Plot normalitas variabel

Analisis Model

Analisis data pada penelitian ini terdapat dua substruktur yaitu substruktur pertama menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan substruktur kedua menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai terhadap disiplin kerja. Dari kedua substruktur tersebut dapat dirinci dalam lima jalur diantaranya.

Jalur 1: Menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Jalur 2: Menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

Jalur 3 : Menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Jalur 4 : Menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja.

Jalur 5 : Menunjukkan pengaruh kinerja pegawai terhadap disiplin kerja.

Dengan demikian, terdapat dua persamaan sesuai dua substruktur yang ada dalam penelitian ini. Setiap substruktur memiliki variabel dependen dan variabel independen.

Model Struktural 1

Model struktural 1 merupakan hubungan antara variabel kinerja pegawai (sebagai variabel dependen) dengan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja (sebagai variabel independen). Adapun bentuk persamaan struktural dan model pengukuran, sebagai berikut.

$$kinerja = \gamma_1 kepemimpinan + \gamma_2 motivasi + z_1$$

Model Struktural 2

Model struktural 2 merupakan hubungan antara variabel disiplin kerja (sebagai variabel dependen) dengan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai (sebagai

variabel independen). Adapun bentuk persamaan struktural dan model pengukuran, sebagai berikut.

$$disiplin = \gamma_3 kepemimpinan + \gamma_4 motivasi + \gamma_5 kinerja + z_2$$

Adapun hasil pengolahan dengan SEM dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1 Hasil SEM

Variabel			Estimate
Kinerja	←	Kepemimpinan	,411
Kinerja	←	Motivasi	,532
Disiplin	←	Kepemimpinan	,295
Disiplin	←	Motivasi	,331
Disiplin	←	Kinerja	,330
x1	←	Kepemimpinan	,760
x2	←	Kepemimpinan	,843
x3	←	Kepemimpinan	,881
x4	←	Kepemimpinan	,784
x5	←	Kepemimpinan	,652
x9	←	Motivasi	,879
x8	←	Motivasi	,849
x7	←	Motivasi	,837
x6	←	Motivasi	,856
x16	←	Kinerja	,799
x15	←	Kinerja	,800
x14	←	Kinerja	,671
x13	←	Kinerja	,798
x12	←	Kinerja	,741
x11	←	Kinerja	,616
x10	←	Kinerja	,545
x17	←	Disiplin	,695
x18	←	Disiplin	,750
x19	←	Disiplin	,871
x20	←	Disiplin	,768
x21	←	Disiplin	,696

Dari tabel 1 diperoleh spesifikasi model pengukuran konstruk eksogen dan indogennya, sebagai berikut.

Konstruk eksogen pertama yaitu gaya kepemimpinan

$$x_1 = 0{,}760\ kepemimpinan + e_1$$
$$x_2 = 0{,}843\ kepemimpinan + e_2$$
$$x_3 = 0{,}881\ kepemimpinan + e_3$$
$$x_4 = 0{,}784\ kepemimpinan + e_4$$
$$x_5 = 0{,}652\ kepemimpinan + e_5$$

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui nilai loading factor dalam variabel laten kepemimpinan indikator pertama sebesar 0,760, indikator kedua sebesar 0,843, indikator ketiga sebesar 0,881, indikator keempat sebesar 0,784 dan indikator kelima sebesar 0,652. Nilai loading factor dalam variabel laten gaya kepemimpinan lebih besar dari 0,5, sehingga sudah memenuhi syarat validitas konvergen dalam analisis SEM dengan software AMOS.

Konstruk eksogen kedua yaitu motivasi kerja

$$x_6 = 0{,}856 motivasi + e_6$$
$$x_7 = 0{,}837 motivasi + e_7$$
$$x_8 = 0{,}849 motivasi + e_8$$
$$x_9 = 0{,}879 motivasi + e_9$$

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui nilai loading factor dalam variabel laten pengembangan karir indikator pertama sebesar 0,856, indikator kedua sebesar 0,837, indikator ketiga sebesar 0,849, dan indikator keempat sebesar 0,879. Nilai loading factor dalam variabel laten motivasi kerja nilainya lebih besar dari 0,5, sehingga sudah memenuhi syarat validitas konvergen dalam analisis SEM dengan software AMOS.

Konstruk endogen pertama yaitu kinerja pegawai

$$x_{10} = 0{,}545 kinerja + e_{10}$$
$$x_{11} = 0{,}616 kinerja + e_{11}$$
$$x_{12} = 0{,}741 kinerja + e_{12}$$
$$x_{13} = 0{,}798 kinerja + e_{13}$$
$$x_{14} = 0{,}671 kinerja + e_{14}$$
$$x_{15} = 0{,}800 kinerja + e_{15}$$
$$x_{16} = 0{,}799 kinerja + e_{16}$$

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui nilai loading factor dalam variabel laten komitmen organisasional indikator pertama sebesar 0,545, indikator kedua sebesar 0,616, indikator ketiga sebesar 0,741, indikator keempat sebesar 0,798, indikator kelima sebesar 0,671, indikator keenam sebesar 0,800 dan indikator ketujuh sebesar 0,799. Nilai loading factor dalam variabel laten kinerja pegawai lebih besar dari 0,5, sehingga sudah memenuhi syarat validitas konvergen dalam analisis SEM dengan software AMOS.

Konstruk indogen kedua yaitu disiplin kerja

$$x_{17} = 0{,}695\ disiplin + e_{17}$$
$$x_{18} = 0{,}750\ disiplin + e_{18}$$
$$x_{19} = 0{,}871\ disiplin + e_{19}$$
$$x_{20} = 0{,}768\ disiplin + e_{20}$$
$$x_{21} = 0{,}696\ disiplin + e_{21}$$

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui nilai loading factor dalam variabel laten kinerja karyawan indikator pertama sebesar 0,695, indikator kedua sebesar 0,750, indikator ketiga sebesar 0,871, indokator keempat sebesar 0,768, dan indikator kelima sebesar 0,696. Nilai loading factor dalam variabel disiplin kerja lebih besar dari 0,5, sehingga memenuhi syarat validitas konvergen dalam analisis SEM dengan software AMOS.

PEMBAHASAN

Uji Asumsi SEM

Uji asumsi pada SEM meliputi uji normalitas data, evaluasi atas outlier, evaluasi atas multikolinieritas dan singualiritas, evaluasi nilai residual, dan realibility dan variance extract.

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan kriteria critical ratio skewness value dan kurtosis value., dimana nilai kedua rasio yang memiliki nilai yang lebih besar dari nilai mutlak 2,58, berarti data tersebut berdistribusi tidak normal. Dari hasil pengolahan data didapat bahwa tidak terdapat nilai C.R. untuk skewness yang berada di luar rentang ± 2.58. Dengan demikian, data penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan normalitas data, atau dapat dikatakan bahwa data penelitian telah terdistribusi normal.

Evaluasi Atas Outlier

Mahalonobis distance berdasarkan nilai chi-square pada jumlah responden sejumlah 105 dikurangi derajat bebas sebesar 21 (jumlah indikator) yaitu 84 pada tingkat $p < 0.001$ adalah $x^2_{(84,0.001)} = 129{,}8037$ (berdasarkan tabel distribusi x^2). Dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa jarak Mahalanobis maksimal adalah 43,340 yang masih berada di bawah batas maksimal outlier multivariate yaitu 129,8037.

Evaluasi Atas Multikolonieritas dan Singularitas

Dari hasil pengolahan data nilai determinan matriks kovarians sampel adalah $\boldsymbol{Determinant\ of\ sample\ covariance\ matrix = 7024{,}128}$

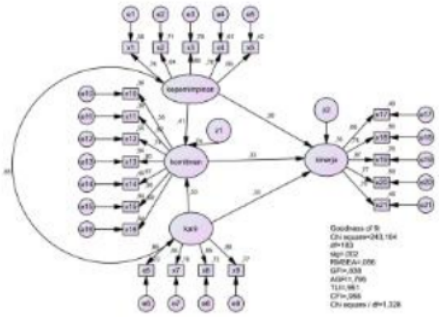
Dari hasil pengolahan data tersebut dapat diketahui nilai determinant of sample covariance matrix berada jauh dari nol dan lebih besar dai nol. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data penelitian yang digunakan tidak ada multikolinearitas dan singularitas.

Evaluasi Nilai Residual

Pada tahap ini dilakukan interpretasi model dan memodifikasi model yang tidak memenuhi syarat pengujian. Setelah model diestimasi, residualnya haruslah kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi dari kovarian residual harus bersifat simetrik. Jika suatu model memiliki nilai kovarians residual yang tinggi, maka sebuah modifikasi perlu dipertimbangkan dengan catatan ada landasan teoritisnya. Bila ditemukan bahwa nilai residual yang dihasilkan oleh model itu cukup besar (>2.58), maka cara lain dalam memodifikasi adalah dengan mempertimbangkan untuk menambah sebuah alur baru terhadap model yang diestimasi itu. Data standardized residual covariances yang diolah dengan program AMOS terlihat data tersebut memiliki residual kecil.

Analisis SEM

Analisis selanjutnya adalah analisis Structural Equation Model (SEM) secara full model, setelah dilakukan analisis terhadap tingkat unidimensionalitas dari indikator-indikator pembentuk variabel laten yang diuji dengan confirmatory factor analysis. Analisis hasil pengolahan data pada tahap full model SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM ditampilkan pada Gambar 3.



Gambar 3 Analisis SEM

Sehingga dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut.

Substruktural 1 sebagai berikut.

$$kinerja = 0{,}411 kepemimpinan + 0{,}532 motivasi + z_1$$

Substruktural 2 sebagai berikut.

$$disiplin = 0{,}295 kepemimpinan + 0{,}331\ motivasi + 0{,}330 kinerja + z_2$$

Berdasarkan persamaan model struktural 1 dan 2 diperoleh bahwa pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 0,295, sedangkan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja melalui kinerja pegawai sebesar 0,411 x 0,330 = 0,13563. Sebaliknya, pengaruh langsung motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,331, sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap disiplin kerja melalui kinerja pegawai sebesar 0,532 x 0,330 = 0,17556.

Peran kinerja pegawai sebagai variabel intervening hubungan gaya kepemimpinan

terhadap disiplin kerja maupun dalam hubungan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja dilakukan dengan uji Sobel.

Hubungan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebagai variabel intervening diperoleh nilai t hitung sebesar 1,7713 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,9833, maka kinerja pegawai tidak dapat menjadi variabel intervening antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

Hubungan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebagai variabel intervening diperoleh nilai t hitung sebesar 2,1499 lebih besar dari t tabel sebesar 1,9833, maka kinerja pegawai dapat menjadi variabel intervening antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja.

Uji Hipotesis

Hipotesis 1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh peran gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 3,961 dan probabilitas sebesar *** (artinya nilai probabilitasnya sangat kecil). Nilai probabilitas yang diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan yaitu lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan indikator gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh peran gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai CR sebesar 2,433 dan dengan probabilitas sebesar 0,015. Nilai probabilitas yang diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan yaitu lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan indikator gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Hipotesis 3: Motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 5,034 dan dengan probabilitas sebesar *** (artinya nilai probabilitasnya sangat kecil). Nilai probabilitas yang diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan yaitu lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan indikator motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 4: Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai CR sebesar 2,516 dan dengan probabilitas sebesar 0,012. Nilai probabilitas yang diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan yaitu lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan indikator motivasi kerja akan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Hipotesis 5: Kinerja pegawai berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kinerja pegawai terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai CR sebesar 2,052 dan dengan probabilitas sebesar 0,04. Nilai probabilitas yang diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan yaitu lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan indikator kinerja pegawai akan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja di MTs.N 1 Lamongan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja di MTs.N 1 Lamongan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kementerian Riset dan Teknologi (Badan Riset dan Inovasi Nasional Republik Indonesia), karena telah diberikan dana untuk artikel ilmiah yang merupakan keluaran dari penelitian dosen pemula tahun 2020 ini.

REFERENSI

Baihaqi, M. F. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)*. Skripsi (S1), Fakultas Ekonomi, Universitas Diponogoro.

Brahmasari, I. A. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 10, No 2, hal. 124-135.

Fitrianto, Ichlapio. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bumi Rama Nusantara*, YUME : Journal of Management, Vol 3, No 1, hal 113-134.

Groen, BAC, Marc JW, dan Celeste PW. (2017). *Employee Participation, Performance Metrics, And Job Performance: A Survey Study Based On Self-Determination Theory.* Management Accounting Research, Vol 36, Pages 51-66.

Irwan, I, Adam L, Sofyan, Mustanir A dan Fatimah. (2019). *Gaya Kepemimpinan, Kinerja Aparatur Sipil Negara Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan Di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang.* Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan, Vol 5, No 1, hal. 32-43.

Purba, DC, Victor PL, dan Sjendry L. (2019). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado*, Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol 7, No 1, hal. 841-850.

Reza, R. A. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Sinar Santosa)*. Thesis, Universitas Diponegoro, Semarang.

Risnawati, Mitha dan Suryalena. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru*. JOM FISIP, Vol. 5, No 2, hal 1-11.

Sarifah, W., Azis F., dan Maria, M. M. (2016). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional*. Journal of Management. 2(2), Maret : 1-16.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sipatuhar, Hadijah. (2018). *Pengaruhkepuasan Dan Kemampuan Terhadap Disiplinkerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada STIE Al Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah)*. Jurnal Warta, Vol 53. Hal 1-20.

Suryalena, S. dan Nely Meilani. (2018). *Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kantor (Studi pada PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru)*. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau. Vol 5, No 1, hal 1-11.

Susanty, Aries dan Sigit Wahyu Baskoro. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)*. J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri, Vol. 7, No. 2, pp. 77-84.

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Pada Disiplin Kerja Di MTs.N 1 Lamongan

ORIGINALITY REPORT

18%	14%	8%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	docplayer.info Internet Source	3%
2	123dok.com Internet Source	1%
3	Hamka Hamka. "Analisis faktor produksi tanaman kelapa (Cocos nucifera) terhadap pendapatan petani", Agrikan: Jurnal Ilmiah Agribisnis dan Perikanan, 2012 Publication	<1%
4	prosiding.unimus.ac.id Internet Source	<1%
5	www.academia.edu Internet Source	<1%
6	Submitted to Tabor College Student Paper	<1%
7	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Student Paper	<1%

8	Submitted to Harvard High School Student Paper	<1 %
9	Submitted to Universitas Samudra Student Paper	<1 %
10	ojs.uma.ac.id Internet Source	<1 %
11	Submitted to Keimyung University Student Paper	<1 %
12	Submitted to Syntax Corporation Student Paper	<1 %
13	Submitted to UIN Sultan Maulana Hasanudin Student Paper	<1 %
14	journal.univetbantara.ac.id Internet Source	<1 %
15	kc.umn.ac.id Internet Source	<1 %
16	Submitted to UPN Veteran Yogyakarta Student Paper	<1 %
17	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	<1 %
18	eprints.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
19	jurnal.umrah.ac.id Internet Source	<1 %

20	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	<1 %
21	dspace.balikesir.edu.tr Internet Source	<1 %
22	jurnal.uin-antasari.ac.id Internet Source	<1 %
23	repository.unimor.ac.id Internet Source	<1 %
24	Submitted to Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Student Paper	<1 %
25	andipurwantangjaya.blogspot.com Internet Source	<1 %
26	nanopdf.com Internet Source	<1 %
27	repository.unitomo.ac.id Internet Source	<1 %
28	Nurul Atika Rohmah, Nira Dian Kinanti, Rio Riandi, Vicky F Sanjaya. Indonesian Journal of Islamic Economics and Business, 2020 Publication	<1 %
29	Tyagita Dianingtyas Sudibyo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Fraud (Studi	<1 %

Kasus Pengadaan Barang Di PT Kaltim Industrial Estate)", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2020
Publication

30	ejournal.amikompurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
31	jurnalfe.ustjogja.ac.id Internet Source	<1 %
32	publikasi.mercubuana.ac.id Internet Source	<1 %
33	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
34	repository.unikama.ac.id Internet Source	<1 %
35	storage.googleapis.com Internet Source	<1 %
36	ejournal.stiepgri.ac.id Internet Source	<1 %
37	etd.repository.ugm.ac.id Internet Source	<1 %
38	repository.ekuitas.ac.id Internet Source	<1 %
39	repository.stei.ac.id Internet Source	<1 %

40	repository.upnjatim.ac.id Internet Source	<1 %
41	szkola-zawod-praca.ukw.edu.pl Internet Source	<1 %
42	www.unmermadiun.ac.id Internet Source	<1 %
43	Herman Dwi umar Said. "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Pada Karyawan Pt skatindo sarana yogyakarta", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2020 Publication	<1 %
44	Noval Noval, Melviani Melviani, Novia Novia, Dahlia Syahrina. "Formulasi Dan Evaluasi Sediaan Obat Kumur (Mouthwash) Dari Ekstrak Etanol Tanaman Bundung (Actinoscirpus Grossus) Sebagai Antiseptik Mulut", Jurnal Surya Medika, 2020 Publication	<1 %

Exclude quotes	Off	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Pada Disiplin Kerja Di MTs.N 1 Lamongan

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8