

Influence of Leadership towards Employee Work Discipline of The Ministry Of Religion, Bukittinggi With Work Motivation As Moderating Variables

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating

Dasep Suryanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Haji Agus Salim Bukittinggi

dasep.suryanto@gmail.com

ABSTRACT

The results showed that the influence between leadership and work discipline was significant. The influence between leadership and work motivation was also significant. The influence between work motivation cannot strengthen the leadership relationship to Work Discipline and is not significant. with a T-statistic of 1,2572541846236 (<1,960). The original sample estimate value is negative, amounting to -0.13494828, which shows that the direction of the relationship between Leadership and Work Discipline which is moderated by motivational variables has a negative and insignificant effect, while the influence between leadership and work discipline at the Office of the Ministry of Religion in Bukittinggi has a positive influence. and significant, so does the influence of leadership on motivation has a positive and significant influence and finally the influence of motivation on work discipline at the Office of the Ministry of Religion in Bukittinggi has a positive and significant effect so that all hypotheses submitted can be accepted except the leadership hypothesis in moderation of work motivation variables working discipline at the Bukittinggi City Ministry of Religion's Office is unacceptable.

Keywords: Leadership, Motivation and Discipline

ABSTRACT

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja adalah signifikan. pengaruh antara kepemimpinan dengan motivasi kerja juga signifikan. Pengaruh antara Motivasi kerja tidak dapat memperkuat hubungan kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan tidak signifikan. dengan T-statistik sebesar 1.2572541846236 (< 1,960). Nilai *original sample estimate* adalah negatif yaitu sebesar -0.13494828 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja yang di moderasi variabel motivasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan, sedangkan pengaruh antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, begitu juga pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dan yang terakhir pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sehingga semua hipotesa yang di ajukan dapat diterima kecuali hipotesa kepemimpinan di moderasi variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi tidak dapat diterima.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin

1. Pendahuluan

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting yang sangat menentukan keberhasilan seseorang dalam pelaksanaan tugas. Pentingnya disiplin sebagai penentu keberhasilan, pernah dikemukakan oleh (Manullang 2004) yang menjelaskan bahwa yang mendukung seseorang sukses dalam menunaikan tugas-tugas dalam kantor adalah adanya kesadaran yang tinggi untuk mendisiplinkan diri baik dalam hal ketaatan waktu, bersikap, maupun dalam menjalankan tanggung jawab sebagaimana yang ditetapkan.

Pendapat tersebut juga sama dengan yang dikemukakan oleh (Bafadal 1992) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang.

Lebih lanjut diungkapkan bahwa seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan produktif, yaitu menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari hasil kerja mereka dalam rangka mencapai tujuan.

Disiplin kerja dapat meningkatkan ketaatan seorang pegawai terhadap aturan-aturan kerja yang telah ditentukan sehingga pekerjaan yang dilakukan akan menjadi lebih baik. Hal ini sejalan dengan pendapat (Wursanto 1978) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja meningkatkan kepatuhan terhadap aturan-aturan, norma-norma hukum, tata tertib dan sebagainya.

Penerapan disiplin didalam organisasi harus ditunjukkan pimpinan agar semua karyawan yang ada di dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Apabila setiap orang didalam organisasi bisa mengendalikan diri dan mampu mematuhi semua norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang dapat menentukan tercapainya suatu tujuan organisasi. Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dapat memberikan dukungan positif kepada organisasi dalam pelaksanaan program-program yang telah ditetapkan sehingga akan lebih untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Kepemimpinan ini telah menjadi permasalahan dan diskusi dalam berbagai penelitian hingga saat ini, penelitian mengenai kepemimpinan masih belum memberikan hasil yang konklusif. Ada penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah yang keterbukaan dan lebih bersifat humanis yang oleh Coster dan Fertakis (1968) dalam Muslimah (1998). Dengan penerapan kepemimpinan yang lebih baik dan humanis ini maka para karyawan akan menerapkan motivasi dan disiplin yang sangat baik juga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang mendukung untuk terciptanya organisasi yang baik. Sampai saat ini penelitian-penelitian yang sudah banyak dilakukan oleh ilmuwan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan efiseansi dan efektifitas kerja. Seorang Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir pegawainya untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Pemimpin yang baik harus dapat mrenjelaskan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar kinerja para karyawan meningkat kedepannya.

Menurut Teori yang dikemukakan oleh Robbins (2002) bahwa keberhasilan suatu organisasi biasanya tidak terlepas dari kerjasama dan perilaku pimpinan dalam pencapaian tujuan melalui usaha menggerakkan orang lain dalam organisasi atau instansi dari kapasitas, peranan, perilaku dan karakteristik seorang pimpinan. Karakteristik seorang pimpinan meliputi sifat kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, faktor-faktor pembatasan kepemimpinan, tindakan pengambilan keputusan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Adapun yang menjadi tempat penelitian saya ini adalah di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi, alasan pemilihan Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dikarenakan Kantor ini merupakan pelaksana di bidang keagamaan. Sementara agama merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan masyarakat berakhlak mulia dan berkarakter (Prayoto, 2004). Untuk itu, Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi hendaklah dikelola dengan sebuah sistem yang jelas serta dengan tenaga yang profesional. Peningkatan mutu layanan pada Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi sangat ditentukan oleh Pegawai Kantor Itu sendiri.

Berdasarkan hasil pengamatan awal tentang permasalahan kepegawaian pada Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi, ditemukan beberapa hal yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Yang pertama mengenai Disiplin Kerja, yaitu masih kurangnya kesadaran dan ketaatan pegawai terhadap ketentuan jam kerja.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai negeri sipil yang saat ini bekerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi mulai dari level Kasi hingga kepada pegawai biasa yang berjumlah 72 orang.

Adapun penelitian ini mencakup semua hal yang berhubungan dengan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas sekaligus menjadi variabel moderasi kepemimpinan terhadap disiplin kerja, dan Disiplin Kerja sebagai variabel terikat.

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Menurut pendapat Hasibuan (2003) bahwa disiplin yang baik menunjukkan bahwa seseorang memiliki tanggungjawab, seseorang yang mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan. Semakin rendah kedisiplinan seseorang diikuti dengan semakin rendah tanggungjawab seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Atiomo (2000) dalam Adomi dan Eruvwe (2004) disiplin adalah bagaimana cara kita untuk melatih diri sendiri agar memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga mengabaikan kontrol diri dan kebiasaan patuh terhadap aturan yang ada.).

Menurut Fathoni (2006) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal yang menjadi masalah bagi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini yaitu mengenai peraturan yang berubah-ubah dikarenakan adanya rolling kepala cabang di perusahaan. Peraturan yang dimaksud berubah seperti sistem administrasi adalah mengenai pembuatan laporan dan berkas. Dari peraturan yang berubah-ubah mengakibatkan karyawan harus beradaptasi lagi dalam menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin yang baik dapat tercipta dengan memberikan pelatihan bagi para karyawan (Mathis dan Jackson, 2002).

Menurut Handoko (2008) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif.

Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011) terdapat 3 bentuk disiplin kerja, yaitu :

- a. Disiplin Preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan agar mau mengikuti dan mematuhi pedoman kerja dan aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
- b. Disiplin Korektif, yang merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
- c. Disiplin Progresif, yaitu merupakan kegiatan yang memberikan hukuman hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Disiplin Kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan dan tatacara kerja dengan penuh tanggung jawab dan penuh kesadaran. Indikator yang digunakan dalam mengukur disiplin kerja dalam penelitian ini adalah:

- (1) Kemampuan menguasai diri
- (2) Kemampuan dalam melaksanakan norma-norma organisasi
- (3) Mentaati tata cara pelaksanaan tugas
- (4) Tanggung jawab terhadap tugas yang diemban.

Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015) mengemukakan disiplin adalah sikap seseorang untuk mematuhi peraturan atau norma – norma yang ada di sekitar kita. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin merupakan bentuk koreksi terhadap para karyawan didalam suatu perusahaan (Siagian dalam Sutrisno, 2015). Ciri –ciri disiplin yang baik akan tercermin pada suasana tertentu : a. Memiliki rasa peduli terhadap pencapaian tujuan dari perusahaan. b. Memiliki semangat kerja yang

tinggi dalam pencapaian tujuan daripada perusahaan itu sendiri. c. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap semua apa saja yang dibebankan kepada karyawan di perusahaan. d. Memiliki rasa memiliki dan juga solidaritas yang tinggi dilingkungan pekerjaan. e. Selalu meningkatkan produktifitas kinerjanya.

Kepemimpinan

Pengertian pemimpin dan kepemimpinan dibedakan, bahwa pemimpin itu adalah yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengontrol, memimpin, mempengaruhi orang lain dan juga mempengaruhi perasaan seseorang atau perilakunya, untuk mencapai tujuan akhir yang sudah ditetapkan. Kepemimpinan dapat diukur dengan menggunakan kuesioner yang sudah ada sebelumnya menurut Triandingsih (2007) dalam Utami (2012), yang terdiri dari aspek keyakinan, keluarga, menghargai karyawan yang lain, berkomunikasi dengan baik, ikut serta dalam organisasi dan masuk kedalam kelompok, senantiasa membangun komunikasi yang baik dan jelas dengan karyawan bawahan, dan mensosialisasikan setiap penyelesaian pekerjaan.

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang atasan dalam mengarahkan dan mempengaruhi serta mendorong pegawainya/kelompok kerja kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Atasan perlu memiliki kemampuan untuk menentukan tindakan-tindakan yang perlu diambil guna mencapai tujuan kelompoknya dan mampu menjadi teladan bagi bawahannya. Indikator yang digunakan dalam mengukur kepemimpinan dalam artikel yang penulis teliti ini adalah :

- (1) Pemberian arahan
- (2) Pemberian motivasi
- (3) Memfasilitasi
- (4) Pemantapan keputusan
- (5) Mengembangkan hubungan kekeluargaan.

Definisi lain kepemimpinan adalah gaya dan perilaku seseorang untuk membuat orang lain mengikuti apa yang dikehendakinya (Mangkuprawira dan Hubies, 2007). Luthan (2002) mengemukakan bahwa peranan kepemimpinan dalam organisasi adalah sebagai pengatur visi, motivator, penganalisis dan penguasaan pekerjaan.

Menurut Suradinata (2003) pengertian pemimpin dan kepemimpinan dibedakan, pemimpin adalah orang yang mampu memimpin dua orang atau lebih, baik di dalam organisasi maupun di dalam lingkungan keluarga. Sedangkan kepemimpinan merupakan keahlian seorang pemimpin untuk menguasai lingkungannya, memimpin, menguasai lingkungannya, menguasai atau memahami sifat atau tingkah laku orang lain, dalam pencapaian tujuan yang sudah ada sebelumnya.

Motivasi kerja.

Menurut Martoyo, (1994) motivasi merupakan cara untuk dapat mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita rencanakaninginkan. Motivasi berarti perilaku yang dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan tertentu yang dirasakan (Winardi, 2000). Dan menurut Luthans (dalam Safaria, 2004) motivasi merupakan cara yang dipakai untuk mendorong seseorang untuk memperbaiki kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologi sehingga timbul sikap yang mampu untuk mencapau tujuan spesifik atau insentif.

Sedangkan menurut (Robbins, Judge, 2008) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya menurut Manullang (2006) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan dan semangat kerja. Dan begitu juga menurut Kertonegoro (1994) motivasi adalah kemauan untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, sepanjang upaya itu juga memenuhi kebutuhan individualnya.

Robbins (2002) juga mengatakan motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Motivasi

sebagai suatu bentuk dorongan baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Terkait dengan motivasi individu dalam suatu organisasi, motivasi dapat dibangkitkan dengan suatu dorongan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Organisasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan suatu yang esensial dalam menunjang kinerja pegawai dan pada akhirnya akan menjadi faktor penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi.

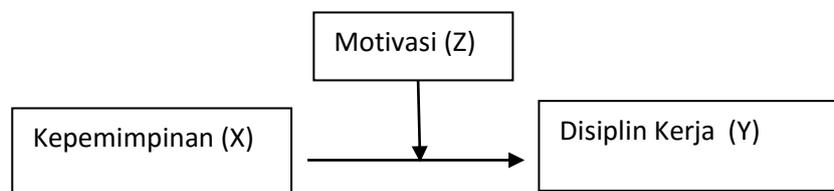
Motivasi Kerja adalah suatu dorongan untuk memunculkan rasa ingin bekerja dengan lebih baik. Agar pelaksanaan pekerjaan berhasil seperti yang diharapkan, maka pimpinan organisasi harus dapat memotivasi bawahan agar bekerja lebih baik. Motivasi kerja pegawai akan berpengaruh terhadap kepuasannya terhadap pekerjaannya serta komitmennya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Adapun indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini yakni:

- (1) Tingkat harapan
- (2) Tingkat keadilan
- (3) Tingkat pengukuhan orientasi tujuan individu dan kaitannya dengan tujuan organisasi
- (4) Tingkat kedewasaan.

Robbins (2005) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan berbagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam suatu usaha yang keras atau lemah (Marihot, 2007). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2007). Selain itu, Motivasi merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya.

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka disusunlah kerangka konseptual penelitian sebagaimana berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Bagan kerangka konseptual ini untuk menggambarkan variabel yang akan diteliti dimana Disiplin Kerja (Y) sebagai variabel terikatnya (dependen), Kepemimpinan (X) dan Motivasi (Z) (Moderasi) sebagai variabel bebas (independen).

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut diatas, hipotesis peneliti terhadap masalah yang dirumuskan adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.
3. Kepemimpinan dapat di moderasi variabel motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif (Iskandar, 2009) Penelitian dengan metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel penyebab dengan variabel terikat.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan sebagai berikut:

1. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dalam bentuk informasi, baik secara lisan maupun tulisan yang antara lain berupa sejarah perusahaan dan penjelasan lain dan diperlukan dalam penulisan

2. Data Kuantitatif

Data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari perhitungan kuisisioner yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Adapun sumber data yang digunakan sebagai berikut:

a. Data Primer

Data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari objek penelitian, yaitu menyebarkan secara langsung kuisisioner kepada responden terpilih.

b. Data Sekunder

Data yang berupa informasi tertulis maupun tidak tertulis yang diperoleh dari perusahaan, internet, majalah, koran, dan buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian (Arikunto, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dengan jumlah pegawai sebanyak 72 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2010). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi sebanyak 72 orang. Berdasar pendapat di atas, jumlah sampel yang dianalisis adalah seluruh pegawai negeri pada Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dengan menggunakan (methode sensus), sehingga semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel.

Metode Analisis

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghazali (2006), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang powerfull (Ghozali, 2006), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan

ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

Menurut Ghazali (2006) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen. Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya (loading). Ketiga, berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi 3 tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan weight estimate, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi (Ghozali, 2006).

Model Pengukuran atau Outer Model

Convergent validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghazali, 2006). Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya.

Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah membandingkan nilai square root of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan composite reability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghazali, 2006). Composite reability yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha (Ghozali, 2006).

Model Struktural atau Inner Model

Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif.

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2006). Di samping melihat nilai R-square, model PLS juga dievaluasi dengan melihat Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

4. Hasil dan Pembahasan

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan 2 tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006). Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut :

Menilai Outer Model atau Measurement Model (Validiti)

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, 1998 (dalam Ghozali, 2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading factor sebesar 0,60.

Tabel 1.
Outer Loadings (Measurement Model)

	Disiplin (Y)	Kepemimpinan (X1)	Moderating Effect 1	Motivasi (Z)
D1	0,727			
D2	0,648			
D3	0,799			
D4	0,726			
D5	0,614			
K1		0,845		
K2		0,810		
K3		0,685		
K4		0,829		
K5		0,666		
Kepemimpinan (X1) * Motivasi (Z)			1,044	
M1				0,861
M2				0,840
M3				0,794
M4				0,684

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2019

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 1 Nilai outer loading atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya sudah memenuhi convergen validity karena semua indikator yang memiliki nilai loading factor di atas 0,60. Jika masih ada nilai yang dibawah 0,60 maka dapat dilakukan modifikasi model dilakukan dengan mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai loading factor di bawah 0,60. Pada model modifikasi sebagaimana pada tabel 1 diatas tersebut menunjukkan bahwa semua loading factor memiliki nilai di atas 0,60, sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model.

Mengevaluasi Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan AVE berada diatas 0,50. Pada tabel 2 akan disajikan nilai Composite Reliability dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 2.
Composite Reliability dan Average Variance Extracted

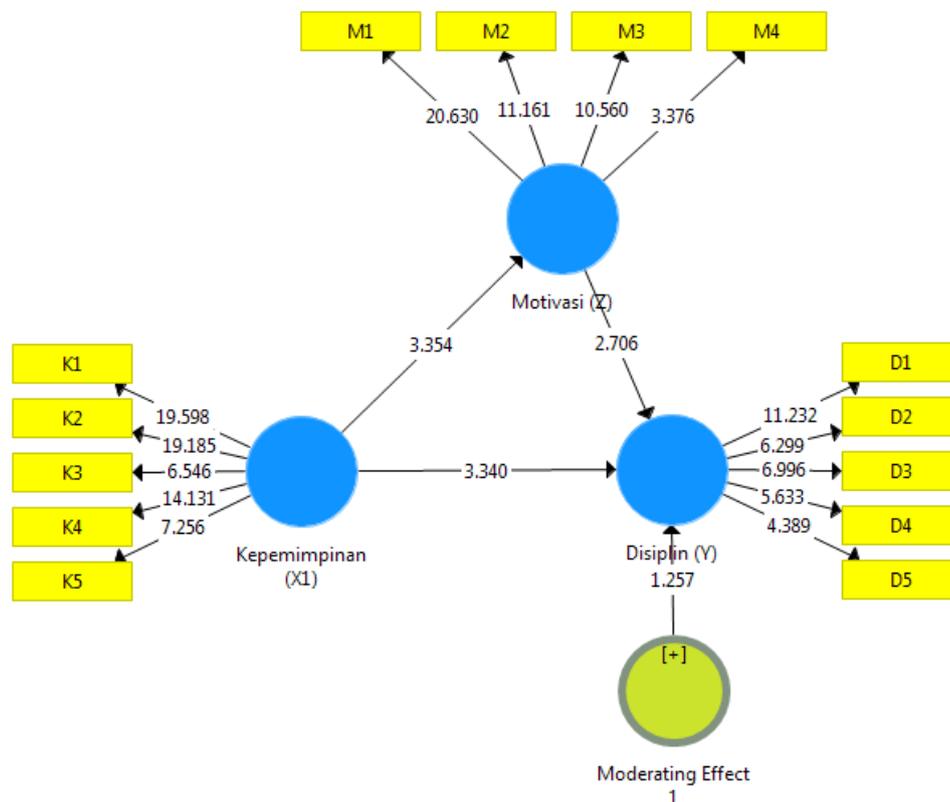
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin (Y)	0,764	0,770	0,831	0,798
Kepemimpinan (X1)	0,831	0,841	0,879	0,594
Moderating Effect 1	1,000	1,000	1,000	1,000
Motivasi (Z)	0,745	0,820	0,840	0,578

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2019

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai composite reliability di atas 0,70 dan AVE diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter.



Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2019

Gambar 1 Model Struktural

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 3 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 3 Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Disiplin (Y)	0,409	0,382
Motivasi (Z)	0,133	0,120

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2019

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan 2 buah variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Disiplin (D) yang dipengaruhi oleh Kepemimpinan (K), variabel Motivasi (M) yang dipengaruhi Kepemimpinan (K). Tabel 3 menunjukkan nilai R-square untuk variabel kepemimpinan terhadap disiplin memberikan kontribusi sebesar 0,382, untuk variabel kepemimpinan terhadap motivasi memberikan kontribusi sebesar 0,120. Hasil ini menunjukkan bahwa 38,2% variabel Disiplin (D) dapat dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan (K), sedangkan sisanya 61,8% di pengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Variabel motivasi (Z) dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan (K) sebesar 12 % sedangkan sisanya 82 % lagi di pengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output result for inner weight. Tabel 4. memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel .4 Result For Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan (X1) -> Disiplin (Y)	0,402	0,397	0,120	3,340	0,001
Kepemimpinan (X1) -> Motivasi (Z)	0,364	0,395	0,109	3,354	0,001
Moderating Effect 1 -> Disiplin (Y)	-0,135	-0,133	0,107	1,257	0,209
Motivasi (Z) -> Disiplin (Y)	0,305	0,319	0,113	2,706	0,007

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2019

Dari hasil pengujian hipotesis dengan program PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrapping terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrapping juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 1 (Kepemimpinan berhubungan langsung dan positif terhadap disiplin)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel kepemimpinan (K) dengan Disiplin (D) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,402 dengan nilai t sebesar 3,340. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja para Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi yang berarti sesuai dengan hipotesis pertama dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi, hal ini berarti Hipotesis 1 diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2 (Kepemimpinan berhubungan langsung dan positif terhadap motivasi)

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel kepemimpinan (K) dengan disiplin (D) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,364 dengan nilai t

sebesar 3,354. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja para Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi yang berarti sesuai dengan hipotesis kedua dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi, hal ini berarti Hipotesis 2 diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3 (Motivasi dapat memoderasi (memperlemah) kepemimpinan dan negatif terhadap disiplin)

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel kepemimpinan (K) dengan disiplin (D) yang dimoderasi oleh variabel motivasi memperlemah atau memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi karena nilai kepemimpinan yang dimoderasi motivasi sebesar -0,135 dengan nilai t sebesar 1,257. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa kepemimpinan tidak dapat dimoderasi motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi atau kepemimpinan dapat dimoderasi motivasi kerja tetapi memperlemah kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi, hal ini berarti Hipotesis 3 ditolak.

4. Pengujian Hipotesis 4 (Motivasi berhubungan langsung dan positif terhadap disiplin)

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi (Z) dengan disiplin (D) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,305 dengan nilai t sebesar 2,706. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja para Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi yang berarti sesuai dengan hipotesis keempat dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi, hal ini berarti Hipotesis 4 diterima.

5. Penutup

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan temuan yang ada pada bab sebelumnya, tentang “Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating”, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja para Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi, kemudian variabel kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja para Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi, hipotesa yang ketiga kepemimpinan tidak dapat dimoderasi oleh variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja para Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi, dan yang terakhir motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja para Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi yang telah membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan manuskrip ini, dan tidak lupa pula saya ucapkan banyak terimakasih bagi Jurnal *Benefita*

Daftar Pustaka

- Afrizan. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat. *Artikel*, 1–12.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Augustia, S. Y. (2010). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi, dan Sikap Perubahan Organisasi (Studi Empiris Terhadap Internal Auditor Perbankan Syariah. *Universitas Diponegoro*, 1–113.

- Bafadal, I. (1992). *Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasi Dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Endah Susetyo indriyati. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. *Jurnal.usjogja.ac.id*, 1(2), 12.
- Ferdinand, A. (2002). *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen, Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk tesis Magister dan Disertasi Doktor*. Semarang: Fakultas Ekonomi UNDIP.
- Futriani, W., & Mayliza, R. (2019). Kerja Terhadap Kinerja Pegawai , dengan (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar). 1–15.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi II*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2002). *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar Ali Alam. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2).
- Manullang. (2004). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muhammad Imam Baihaqi. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi kasus Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur). *Skripsi*.
- Nila Sumarni. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman. 1–14.
- Prayoto. (2004). *Menyoal Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia*. Bandung: Fakultas Teknik UNIKOM.
- Rachmawati, M., & Hidayanto, T. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Prodia Widyahusada Cabang Sunter Jakarta. 4(1), 77–91.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Sasandaru, C. R. (2018). Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT . BTN Syariah Kantor Cabang Semarang) *Skripsi*. 1–122.
- Sindu Pradipto. (2011). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai , Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). *Skripsi*.
- Widia, A., & Rusdianti, E. (2018). Pengaruh Displin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Tambahan Penghasilan Pegawai Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 191. <https://doi.org/10.26623/jreb.v11i3.1143>
- Wursanto, J. (1978). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Pustaka Dian.
- Yohana Putri Hapsari. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RS Pantiwilasa Citarum Semarang). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>