

## **Analisis Structural Equation Modeling Manajemen Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Kampus Islam**

Ziaulhaq Fathulloh  
Universitas Islam Malang, Indonesia  
**Email: ziyaboy88@gmail.com**

Achmad Farid  
Institut Agama Islam Syarifuddin Lumajang, Indonesia  
**Email: ac.faried@gmail.com**

Muhammad Masyhuri  
Institut Agama Islam Syarifuddin Lumajang, Indonesia  
**Email: muhamasyhur@gmail.com**

### **Abstract**

The objectives of this study are: 1. To determine the influence of leadership on work discipline on Islamic institutions Syarifuddin Wonorejo Lumajang; 2. To find out the influence of Work Discipline Motivation on Islamic Religious Institutions Syarifuddin Wonorejo Lumajang; 3. To determine the effect of Work Discipline on Employee Performance at Syarifuddin Wonorejo Lumajang Islamic Institute; 4. To determine the influence of leadership on employee performance at Syarifuddin Wonorejo Lumajang Islamic Institute; 5. To find out the effect of the Work Discipline Motivation on Syarifuddin Wonorejo Lumajang Islamic Institute. In this study, the authors used quantitative research. The population in this study by census technique is to take all employees at the Syarifuddin Wonorejo Lumajang Islamic Institute, totaling 50 (fifty) employees. By using Structural Equation Modeling Analysis (SEM), the results show that there is a significant influence between Leadership on Work Discipline, There is no significant influence between Motivation on Work Discipline, There is a significant influence between work discipline on employee performance, there is a significant influence between leadership on Employee Performance, there was no significant influence between work motivation and employee performance at the Syarifudin Wonorejo Lumajang Islamic Institute.

**Keywords:** Leadership, Motivation, Discipline, Employee Performance

### **Abstrak**

Kajian ini memiliki sejumlah tujuan, antara lain, 1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang; 2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang; 3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang; 4. Untuk mengetahui

pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang; 5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini dengan teknik sensus yaitu mengambil seluruh Karyawan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang yang berjumlah 50 (Lima Puluh) orang karyawan. Dengan menggunakan Analisis Structural Equation Modeling (SEM) hasil menunjukkan bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja, Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Disiplin Kerja, Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan, Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada Institut Agama Islam Syarifudin Wonorejo Lumajang.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota instansi lembaga perguruan tinggi. Instansi lembaga perguruan tinggi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan suatu instansi lembaga khususnya lembaga perguruan tinggi<sup>1</sup>.

Memperhatikan kinerja karyawan merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan. Apabila kinerja karyawan kurang mendapat perhatian maka akan berdampak terjadinya penurunan kinerja karyawan nantinya. Penurunan kinerja karyawan tidak boleh dibiarkan terus berlanjut,

---

<sup>1</sup> Kusuma, Y. A. (2018). Outbound Training Sebagai Salah Satu Metode Pendidikan Penguatan SDM. *Dakwatuna: Jurnal Dakwah dan Komunikasi Islam*, 4(1), 135-148.

karena akan dapat menyebabkan instansi lembaga mengalami kerugian. Untuk itu, pimpinan instansi lembaga harus benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Secara teoritis faktor-faktor tersebut berupa motivasi kerja.

Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang merupakan satu-satunya lembaga pendidikan tinggi Islam swasta di Kabupaten Lumajang yang berciri khas kultur dan tradisi Pesantren sesuai dengan tuntunan agama Islam Ahlussunnah wal-jama'ah dan nilai-nilai luhur bangsa Indonesia.

Oleh karena itu, ke depan Institut Agama Islam Syarifuddin Lumajang harus selalu intens mengembangkan dan merealisasi program-program strategis, sedikitnya karena dua alasan. *Pertama*, karena keberadaannya, Institut Agama Islam Syarifuddin Lumajang harus selalu berkompetisi dengan sejumlah perguruan tinggi swasta di Lumajang, dengan cara lebih mengedepankan peningkatan mutu atau kualitas. *Kedua*, pengembangan Institut Agama Islam Syarifuddin Lumajang merupakan amanah para pendiri yang harus diwujudkan oleh semua warga civitas akademika, khususnya pimpinan Institut Agama Islam Syarifuddin Lumajang. Lebih dari itu, karena secara geografis Institut Agama Islam Syarifuddin Lumajang bisa disebut sebagai “pusat pengembangan Islam dari pintu Timur.”

Selain tidak disiplin karyawan dalam bekerja, motivasi terhadap karyawan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang belumlah maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat diketahui dari tingkat absensi karyawan yang tidak masuk kerja mengalami fluktuasi selama periode Januari 2016 sampai dengan Desember 2016. Hal ini dapat dilihat dari setiap bulannya masih terdapat karyawan yang tidak hadir dalam bekerja, sedangkan lembaga perguruan tinggi Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menargetkan tingkat kehadiran karyawan setiap bulannya adalah 100% (seratus persen) atau karyawan hadir pada setiap hari kerja.

Belum sepenuhnya karyawan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang untuk disiplin masuk kerja sesuai dengan jam masuk yang telah ditentukan dan belum maksimalnya motivasi karyawan untuk masuk kerja dikarenakan tidak adanya sanksi tegas yang diberikan kepada karyawan yang terlambat masuk kerjadan tidak hadir. Kondisi seperti ini jika dibiarkan terus terjadi maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya<sup>2</sup>. Di sisi lain, pola reward dan punishment itu dibutuhkan untuk menjaga kualitas Sumber Daya Manusia<sup>3</sup>.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja karyawan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang. Pencapaian kinerja karyawan yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin kerja karyawan dan rendahnya motivasi.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan suatu permasalahan sabagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang?

## TEORI

---

<sup>2</sup> Subahri, B. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang. *Dakwatuna: Jurnal Dakwah dan Komunikasi Islam*, 3(2), 53-66.

<sup>3</sup> Maghfiroh, E. (2020). Pola Behaviour Reward Dan Punishment. *Dakwatuna: Jurnal Dakwah dan Komunikasi Islam*, 6(01), 56-77.

### **Kepemimpinan ( X1 )**

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Menurut C. Turney (1992) dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen.

### **Motivasi Kerja ( X2 )**

Hasibuan (2013:141) mengemukakan motivasi berasal dari kata Latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dengan merujuk pada pengertian Motivasi Kerja yang telah diuraikan, maka Sesuai dengan firman Allah dalam Al-qur'an surat Ath-Tholaq 2-3:

وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا. وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا.

Artinya : *Barangsiapa bertakwa kepada Allah niscaya Dia akan mengadakan baginya jalan keluar. Dan memberinya rezki dari arah yang tiada disangka-sangkanya. Dan barangsiapa yang bertawakkal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan yang (dikehendaki)-Nya. Sesungguhnya Allah telah mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu. (QS. Ath Tholaq: 2-3).*

### **Disiplin Kerja ( X3 )**

Disiplin kerja seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2011:825) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah suatu perilaku serta berbagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Singodimejo dalam Sutrisno (2011:86) bahwa: Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Sikap disiplin dalam Islam sangat di anjurkan, Sebagaimana manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan-aturan atau tata tertib dengan tujuan segala tingkah lakunya berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Apabila seseorang tidak dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, maka waktu itu akan membuat kita sendiri sengsara, oleh karena itu kita hendaknya dapat menggunakan dan memanfaatkan waktu dengan baik, termasuk waktu di dalam belajar. Islam juga memerintahkan umatnya untuk selalu konsisten terhadap peraturan Allah yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Huud ayat 112 :

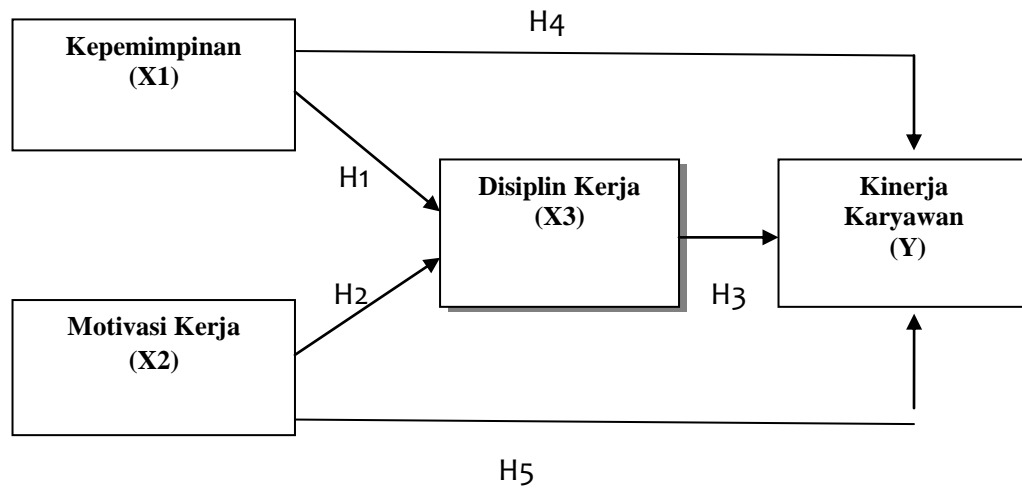
فَاسْتَفِمْ كَمَا أُمِرْتُمْ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya : Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya dia maha melihat apa yang kamu kerjakan. (QS. Huud: 112).

### **Kinerja Karyawan ( Y )**

Pendapat dari Rivai (2006:309), kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranan dalam perusahaan. Simamora (2005) mengemukakan kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik oleh jumlah maupun kualitas. Keluaran yang dihasilkan sebagaimana yang telah dikemukakan diatas dapat berupa fisik maupun non fisik.

Berdasarkan pemaparan landasan teori maka dibangunlah kerangka konseptual sabagai berikut :



### Kerangka Konseptual

Hipotesis adalah dugaan yang sifatnya sementara dan perlu dibuktikan kebenarannya. Sehubungan dengan pengertian yang telah diuraikan di atas yaitu Pengaruh Hubungan Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan maka penulis mengemukakan suatu hipotesis. Hipotesis yang dikemukakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.
2. Bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.
3. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.
4. Bahwa Kepemimpinan juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.
5. Bahwa Motivasi Kerja juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.

### METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Yang dilakukan dengan cara melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian

untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang. Selain melakukan penelitian kuantitatif, juga dilakukan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif yang dilakukan ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai motivasi, disiplin dan kinerja karyawan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang yang berjumlah 50 (Lima Puluh) orang karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dilingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo - Lumajang yang di jadikan penelitian. Penentuan responden dari penelitian ini dengan teknik sensus yaitu mengambil seluruh Karyawan di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo - Lumajang.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis yang diperoleh dari pengujian yang telah kami lakukan dengan menggunakan *Struktur Equations* diperoleh tabel sebagai berikut:

### Struktur Equations

Hubungan Variabel	Konstanta	P values	Keterangan
$(X_1) \rightarrow (X_3)$	0,3	<0,01	Signifikan
$(X_2) \rightarrow (X_3)$	0,23	=0,04	Tidak signifikan
$(X_3) \rightarrow Y$	0,53	<0,01	Signifikan
$(X_1) \rightarrow Y$	0,30	<0,1	Signifikan
$(X_2) \rightarrow Y$	0,08	0,29	Tidak Signifikan

Sumber : Data primer diolah (Agust 2020)

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja



Uji pengaruh  $X_1$ (kepemimpinan) dengan  $X_3$ (Disiplin kerja) menunjukkan nilai koefisien 0,3 dengan  $P < 0,01$  hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Karyawan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang. Hal ini ditunjukkan dengan dengan beberapa indikator - indikator kebijakan sebagaimana tersebut :

- a. Pemimpin bersifat adil, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa kepemimpinan yang ada di Institut Agama Islam Syarifudin selalu memiliki sifat adil terhadap bawahannya sehingga akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.
- b. Pemimpin selalu memberi sugesti, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa seorang kepemimpinan yang ada di Institut Agama Islam Syarifudin selalu memberikan sugesti pada bawahannya sehingga akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.
- c. Mendukung tujuan, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa seorang kepemimpinan yang ada di Institut Agama Islam Syarifudin selalu mendukung bawahannya hal ini akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.

- d. Kepemimpinan sebagai katalisator, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa seorang kepemimpinan yang ada di Institut Agama Islam Syarifudin selalu menjadi katalisator pada bawahannya sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.
- e. Menciptakan rasa aman, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa seorang kepemimpinan yang ada di Institut Agama Islam Syarifudin selalu menciptakan rasa aman pada bawahannya, sehingga akan mempengaruhi terhadap disiplin kerja karyawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.
- f. Sebagai wakil organisasi, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa seorang kepemimpinan yang ada di Institut Agama Islam Syarifudin merupakan wakil dari organisasi/lembaga hal ini akan mempengaruhi terhadap disiplin kerja karyawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.
- g. Sumber Inspirasi, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa seorang kepemimpinan yang ada di Institut Agama Islam Syarifudin merupakan sumber inspirasi dari

bawahannya sehingga akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.

- h. Bersikap menghargai, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa seorang kepemimpinan yang ada di Institut Agama Islam Syarifudin selalu menghargai pendapat/usulan dari bawahannya sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.

Hal penelitian diatas sesuai dengan teori George R. Terry (Miftah Thoha, 2010: 5) mengartikan bahwaKepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supayadiarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi prosesmempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilakupengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaikikelompok dan budayanya.

Hal diatas juga sesuai dengan peneliti terdahulu Vera Parlinda dan M. Wahyuddin (2009) dengan judul penelitian “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta)*”. Populasi penelitian iniadalah semua pegawai di dinas PDAM Surakarta yang berjumlah 360 orang. Kemudian menggunakan sampel sebesar 78 responden, dengan tekniksamplingnya adalah quota sampling. Untuk melakukan analisis datadigunakan regresi linier berganda (*multiple regression*) dan dilakukan denganbantuan program aplikasi SPSS. Hasil penelitiannya adalah Variabel kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan PDAM Surakarta.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Displin Kerja**

Uji pengaruh  $X_2$ (motivasi) dengan  $X_3$ (disiplin kerja) menunjukkan nilai koefisien 0,23 dengan  $p=0,04$  hal ini berarti motivasi kerja kurang berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerjakaryawan di lingkungan Institut Agama Islam Syarifudin Wonorejo Lumajang. Hal ini di tunjukkan dengan beberapa indikator – indikator sebagai berikut:

- a. Kebutuhan akan prestasi, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil yang kurang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa kebutuhan akan prestasi tidak akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.
- b. Kebutuhan akan afiliasi, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil yang kurang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa kebutuhan akan afiliasi tidak akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil yang kurang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan tidak akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.

Hasil penelitian diatas tidak sesuai dengan teori tentang Motivasi kerja yang berbunyi “Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau

bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2013: 141)".

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji pengaruh  $X_3$  (disiplin kerja) dengan  $Y$  (kinerja karyawan) menunjukkan nilai koefisien 0,53 dengan  $P < 0,1$ , hal ini menunjukkan bahwa disiplin sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Lingkungan Institut Agama Islam Syarifudin Wonorejo Lumajang. Hal ini ditunjukkan beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Selalu datang dan pulang tepat waktu, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa selalu datang dan pulang kerja tepat waktu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.
- b. Mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan baik, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan baik dan benar akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.
- c. Mematuhi peraturan dan norma – norma social yang berlaku, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa

mematuhi peraturan dan norma – norma social yang berlaku dilingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2002:305), disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang disiplin dan menaati tata tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam instansi Lembaga akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas. Sedangkan instansi Lembaga yang mempunyai karyawan yang tidak disiplin, akan sulit sekali melaksanakan program-programnya untuk meningkatkan produktivitas, dan akan tidak mungkin untuk dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hal diatas juga sesuai dengan hasil penelitian dari **Rofi, Ahmad Nur (2012)**, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang*, Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol. 3 No. 1. Variabel Penelitian menggunakan, Variabel Bebas: Disiplin kerja, Pengalaman kerja. Variabel Terikat: Prestasi kerja. Teknik Analisis, Regresi berganda. Hasil Penelitian, Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji pengaruh  $X_1$ (kepemimpinan) dengan  $Y$  (Kinerja karyawan) menunjukkan nilai koefisien 0,30 dengan  $P < 0,01$  karena dikatakan signifikan jika nilai  $P < 0,01$ , hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

peningkatan kinerja karyawan. Ini ditunjukkan beberapa indikator - indikator sebagai berikut:

- a. Pemimpin bersifat adil, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa kepemimpinan yang ada di Institut Agama Islam Syarifudin selalu memiliki sifat adil terhadap bawahannya sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.
- b. Pemimpin selalu memberi sugesti, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa seorang kepemimpinan yang ada di Institut Agama Islam Syarifudin selalu memberikan sugesti pada bawahannya sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.
- c. Mendukung tujuan, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa seorang kepemimpinan yang ada di Institut Agama Islam Syarifudin selalu mendukung bawahannya hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.
- d. Kepemimpinan sebagai katalisator, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil

yang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa seorang kepemimpinan yang ada di Institut Agama Islam Syarifudin selalu menjadi katalisator pada bawahannya sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.

- e. Menciptakan rasa aman, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa seorang kepemimpinan yang ada di Institut Agama Islam Syarifudin selalu menciptakan rasa aman pada bawahannya, sehingga akan mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.
- f. Sebagai wakil organisasi, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa seorang kepemimpinan yang ada di Institut Agama Islam Syarifudin merupakan wakil dari organisasi/lembaga hal ini akan mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.
- g. Sumber Inspirasi, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa seorang kepemimpinan yang ada di Institut Agama Islam Syarifudin merupakan sumber inspirasi dari bawahannya sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan



kinerjakaryawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.

- h. Bersikap menghargai, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa seorang kepemimpinan yang ada di Institut Agama Islam Syarifudin selalu menghargai pendapat/usulan dari bawahannya sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.

Hal ini sesuai dengan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh C. Turney (1992) dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen.

Hasil penelitian di atas juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dibuat oleh Soegihartono, A (2012), Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang), Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 3 No. 1. Variabel Penelitian menggunakan, Variabel Bebas: Kepemimpinan, Kepuasan kerja. Variabel Terikat: Komitmen, Kinerja. Teknik Analisis, Regresi Berganda. Hasil Penelitian, Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Uji pengaruh  $X_1$  (Kepemimpinan) dengan  $Y$  (kinerja Karyawan) menunjukkan nilai koefisien 0,08 dengan  $P=0,29$  karena dikatakan signifikan jika nilai  $P < 0,01$ , hal ini berarti motivasi kerja kurang berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan Institut Agama Islam Syarifudin Wonorejo Lumajang. Ini di tunjukkan beberapa indikator – indikator sebagai berikut:

a. Kebutuhan akan prestasi, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil yang kurang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa kebutuhan akan prestasi tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.

b. Kebutuhan akan afiliasi, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil yang kurang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa kebutuhan akan afiliasi tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.

c. Kebutuhan akan kekuasaan, dari hasil analisis yang telah kami lakukan pada 50 orang karyawan yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang menunjukkan hasil yang kurang signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada di lingkungan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.

Hasil penelitian diatas tidak sesuai dengan teori tentang Motivasi kerja yang berbunyi “Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2013: 141)”. Hasil diatas juga bertolak belakang dengan hasil penelitian Agusta, Leonando dan Eddy Madiono Sutanto (2013), Pengaruh

Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, AGORA, Vol. 1 No. 3. Variabel Penelitian menggunakan, Variabel Bebas: Pelatihan, Motivasi kerja. Variabel Terikat: Kinerja karyawan. Teknik Analisis, Regresi berganda. Hasil Penelitian, Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.
- b. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang
- c. Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.
- d. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang.
- e. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di Institut Agama Islam Syarifudin Wonorejo Lumajang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan tersebut diatas, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Seorang pimpinan/Rektor harus selalu memberikan motivasi terhadap karyawannya dalam rangka meningkatkan kinerja

karyawan baik melalui kedisiplinan kerja maupun penghargaan kepada karyawan sehingga kinerja karyawan dan organisasi akan meningkat.

- b. Motivasi kerja karyawan harus dibangun dari dalam diri karyawan sendiri apa motivasi dan tujuannya dalam bekerja tanpa harus selalu mendapat dorongan dari atasannya. Sehingga dengan motivasi yang kuat akan meningkatkan kualitas diri mereka sendiri.
- c. Disiplin kerja yang sudah baik harus ditingkatkan tanpa harus selalu mendapat teguran dari atasan seorang karyawan yang baik akan selalu mendorong diri sendiri untuk selalu dalam kedisiplinan dalam bekerja.
- d. Kinerja yang di tunjukkan karyawan Institut Agama Islam Syarifudin sudah cukup baik, akan tetapi harus terus ditingkatkan dalam rangka meningkatkan kualitas output yang di harapkan oleh organisasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Amri, Kahirul. 2008. *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Semen Padang, Tbk*. Padang: Universitas Putra Indonesia "YPTK".
- Al-Ahmadi, H. 2009. "Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia". *International Journal of Health Care Quality Assurance*. Vol. 22, No. 1, pp. 40-54
- Arifin, M., Dardiri, A dan Handayani A.N., Studi Konseptual Pengukuran Kinerja Akademik Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Di Perguruan Tinggi. *Seminar Nasional Pendidikan (SNP) 2016*, ISSN: 2503-4855

- Arep, Ishak & Tanjung, Hendri. 2002. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.
- Arsyad, Azhar. 2001. *Pokok-Pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Badan Penerbit PPS Fakultas Ilmu Sosial dan Politik UI.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2001. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi ke 2. Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N. 2003. *Basic Econometrics*. Mc Graw Hill/Irwin: New York.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No. Hal:63-74.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kusuma, Y. A. (2018). *Outbound Training Sebagai Salah Satu Metode Pendidikan Penguatan SDM*. *Dakwatuna: Jurnal Dakwah dan Komunikasi Islam*, 4(1), 135-148.
- Hamzah, B. Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilyas. 2001. *Teori, Penilaian dan Penelitian Kinerja*. Cetakan Ketujuh belas. Jakarta: Indeks.
- Maghfiroh, E. (2020). *Pola Behaviour Reward Dan Punishment*. *Dakwatuna: Jurnal Dakwah dan Komunikasi Islam*, 6(01), 56-77.

- Manullang, & Marihot. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Maulana, Hendra. 2011. *Pengaruh Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkon Area Network Sumatera Barat*. Padang: Universitas Tamansiswa.
- Miftah Thoha. 2010:Moekijat.1994. *Koordinasi: Suatu Tinjauan Teoritis*. Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi, H. Hadari. 2003. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu.2005. *Kybernologi Sebuah Rekonstruksi Ilmu Pemerintahan*.Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ravianto, I. 2001. *Produktivitas dan Pengukuran, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas*, Jakarta: Erlangga.
- Ramadoni, W., Kusmintardjo, K., dan Arifin, I. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru (Studi Multi Kasus Di Paud Islam Sabilillah Dan Sdn Tanjungsari 1 Kabupaten Sidoarjo). 1501 *Jurnal Pendidikan*, Vol. 1, No. 8, Bln Agustus, Thn 2016, Hal 1500—1504
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S.P., 2006. *Perilaku Organisasi Edisi XI.*, Jakarta: PT Indeks.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Singarimbun, Masridan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES. Jakarta.
- Subahri, B. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Institut Agama Islam Syarifuddin Wonorejo Lumajang. *Dakwatuna: Jurnal Dakwah dan Komunikasi Islam*, 3(2), 53-66.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Wahjosumidjo (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yousef, D.A. 2000. "Satisfaction with Job Security as A Predictor of Organizational Commitment and Job Performance in A Multicultural Environment". *International Journal of Man Power*. Vol. 19 No. 3. pp.184.