

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA
PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD OGAN ILIR**

**Rustam Effendi*)
Amrillah Azrin*)**

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Leadership and Motivation on Work Discipline and Its Implications on the Performance of Ogan Ilir DPRD Secretariat Staff. Considering the population is only 50 people, the entire population is used as the research sample, which means that the sampling uses saturated sampling. Based on data analysis carried out with the Partial Least Square (PLS) method, the following results were obtained: First hypothesis: leadership (X1) had a positive and significant effect on work discipline (Z). the result of t-Statistic value is 5.008 96 1.96, so it is concluded that there is a significant influence of leadership on work discipline. The second hypothesis: motivation (X2) has a positive and significant effect on work discipline (Z). the result of the t-statistic value is 6.760 96 1.96, so it is concluded that there is a significant effect of work discipline on work discipline. The third hypothesis: leadership (X1) has a positive and significant effect on performance (Y). the results of the T-Statistics value are 8.554 96 1.96, so it is concluded that there is a significant influence of leadership on performance. The fourth hypothesis: motivation (X2) has a positive and significant effect on performance (Y). the results of the T-Statistics value are 4.265 \geq 1.96, so it is concluded that there is a significant effect of motivation on performance. The fifth hypothesis: work discipline (Z) has a positive and significant effect on performance (Y). the result of the T-statistic value is 2.576 96 1.96, so it is concluded that there is a significant effect of work discipline on performance. Leadership towards the performance of the Ogan Ilir DPRD Secretariat Staff has an indirect influence on work discipline as a mediating variable or an intermediary variable proven by looking at the table above with a T-statistic value of 2.476 \geq 1.96. Motivation on the performance of the Secretariat Staff of the Ogan Ilir DPRD has an indirect influence with the work discipline as a mediating variable or an intermediary variable proven by looking at the table above with a T-statistic value of 7.907 96 1.96. From the analysis obtained can be seen the magnitude of the effect produced by exogenous variables on endogenous variables can see the value of R2 for latent variable work discipline as a mediating variable of 0.998, which means that the value identifies that variations in work discipline can be explained by exogenous latent variables (leadership and motivation) amounting to 99.8% while the remaining 0.2% is explained by other variables and the R2 value for the performance latent variable is 0.995, which means that the value identifies that variations in performance can be explained by exogenous variables of 99.5% while the remainder is 0, 5% is explained by variables not found in the study.

Keywords: Performance, Leadership, Motivation and Work Discipline

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang

memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan.

Salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia adalah pengembangan kepegawaian (*employee development*) yang pada dasarnya adalah upaya untuk mempersiapkan pegawai yang dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi sehingga mampu terus memberikan kontribusi produktif bagi pencapaian tujuan organisasi tanpa mengabaikan kepentingannya sendiri. Dengan kata lain, pengembangan kepegawaian berfokus pada peningkatan kinerja dan karir pegawai.

Bagi pegawai, kinerja yang optimal penting dalam rangka mencapai tujuan Pegawai seperti pemenuhan kebutuhan dan karir. Sedangkan bagi organisasi, kinerja pegawai yang optimal merupakan salah satu instrumen dalam mencapai tujuan organisasi dan harapan serta aspirasi bagi pegawai perlu disediakan oleh pimpinan. Optimalnya kinerja pegawai diharapkan datangnya bukan hanya dari para pegawai saja melainkan juga dari pimpinan organisasi sebagai manajer dari suatu organisasi. Sebagaimana optimalisasi

kinerja yang di harapkan oleh pimpinan dan pegawai Sekretariat DPRD Ogan Ilir. Dengan adanya pengaruh kepemimpinan yang efektif terhadap kinerja pegawai, diharapkan akan meningkatkan motivasi dalam diri setiap pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi pegawai. Kinerja yang baik merupakan kondisi yang terarah dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika pegawai tersebut memiliki motif berprestasi tinggi. Motif tersebut harus berasal dari diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Sekretariat DPRD Ogan Ilir merupakan badan yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Ilir Nomor 2 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir. Sekretariat DPRD Ogan Ilir mempunyai tugas pokok Mengkoordinasikan perumusan kebijakan pemerintah kabupaten, Menyelenggarakan administrasi pemerintahan, serta Mengelola sumber daya aparatur, keuangan, sarana dan prasarana pemerintahan.

Performance adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas. *Motivation* adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk

berbuat atau tidak berbuat tentang sesuatu, yang dalam hal ini tentang pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. *Ability* adalah kemampuan dalam diri seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kemampuan ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilan, intelegensi, bakat yang dimiliki seorang pegawai. *Necessaries* adalah segala aspek mencakup sumber-sumber daya, informasi, anggaran, struktur organisasi dan prosedur-prosedur kerja.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan dan manajemen merupakan dua bidang yang berbeda, namun keduanya saling mengisi. Masing-masing memiliki fungsi dan aktivitas yang mempunyai ciri sendiri-sendiri. Pemimpin yang baik belum tentu manajer yang baik. Manajer menitikberatkan pada proses, sedang pemimpin menitikberatkan pada ide-ide imajinatif, mendorong orang lain untuk bekerja keras dan menciptakan realitas berdasarkan ide-idenya. Seorang pemimpin harus mempunyai kapasitas untuk menciptakan suatu visi yang dapat membawa orang kesuatu yang baru dan mampu menerjemahkan visi tersebut kedalam kenyataan.

Untuk memahami pengertian motivasi kerja, sebagai langkah awal perlu dipahami terlebih dahulu pengertian motivasi. Menurut Handoko (2010:56) mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Selanjutnya, Winardi (2011: 6) berpendapat bahwa motivasi adalah: "Suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan."

Disiplin adalah suatu ketaatan pada peraturan – peraturan dan tata tertib serta melatih batin dan watak manusia dengan harapan agar segala perbuatannya selalu sesuai dengan yang telah ditentukan . Pada pengertian disiplin terdapat dua faktor penting yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Keith Davis (2010, h. 366) “ mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standard* “Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat

diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi. Permasalahan yang dihadapi Sekretariat DPRD Ogan Ilir antara lain belum optimalnya kinerja pegawai yang tercermin dalam wujud belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.

Disamping itu pula proses pengintegrasian kegiatan-kegiatan pada Instansi yang terkait (Kepolisian, Jasa Raharja, Pemda) belum optimal, hal ini tercermin dari masing-masing fungsi mengejar kepentingan sendiri-sendiri yang sering merugikan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Namun usaha yang terencana dan terus menerus dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia Sekretariat DPRD Ogan Ilir untuk mewujudkan sumber daya manusia yang profesional melalui optimalisasi pelaksanaan kepemimpinan yang efektif dan meningkatkan motivasi kerja serta disiplin kerja pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai tersebut

Penelitian dilakukan bertujuan untuk mengetahui ***“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja serta implikasinya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Ogan Ilir”***.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Sekretariat DPRD Ogan Ilir. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Ogan Ilir yang berjumlah 50, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *teknik Sampling jenuh* yaitu semua populasi dijadikan sampel

Definisi Konseptual dan Operasional

Variabel

1. Variabel Kinerja Pegawai

a. Definisi Konseptual

Secara konseptual kinerja adalah prestasi atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas organisasi yang diberikan berdasarkan tugas, wewenang, tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya.

b. Definisi Operasional

Untuk mengukur kinerja, dimensi penilaian kinerja mencakup antara lain: 1) kemampuan pegawai membuat dan melaksanakan program kerja, 2) mutu dan hasil kerja 3) prakarsa dan sikap 4) kemampuan bekerja dalam kelompok, 5) kecermatan dalam bekerja.

2. Variabel Disiplin Kerja

a. Definisi Konseptual

Disiplin Kerja adalah suatu sikap dan perbuatan yang merupakan usaha seseorang untuk mengendalikan reaksi terhadap suatu keadaan yang tidak disenangi dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidak senangan dalam hubungannya dengan tata tertib.

b. Definisi Operasional

Disiplin Kerja pegawai terwujud dalam bentuk : 1) patuh terhadap tata tertib , 2) patuh terhadap peraturan – peraturan, 3) mantaati semua pedoman kerja, 4) memenuhi standar kerja, 5) mempertahankan standar kelompok secara konsisten.

3. Variabel Kepemimpinan

a. Definisi Konseptual

Secara konseptual definisi Kepemimpinan adalah cara berhubungan, berperilaku dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi.

b. Definisi Operasional

Secara operasional definisi kepemimpinan terwujud dalam dimensi :1) memiliki kemampuan manajerial, 2) memiliki visi, 3) sebagai pembaharu, 4) sebagai auditor, 5) sebagai penggerak, 6) sebagai motivator

4. Variabel Motivasi

a. Definisi Konseptual

Yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah kekuatan , daya dorongan yang menimbulkan semangat dan antusiasme dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga mencapai tujuan.

b. Definisi Operasional

Secara operasional , motivasi kerja ditandai oleh ; 1) semangat yang tinggi untuk berprestasi, 2) ingin mendapat pengakuan, 3) mendapatkan kompensasi 4) merasa puas dalam bekerja, 5) lingkungan kerja sesuai harapan.

Instrumen Penelitian

1. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini sumber dan teknik pengambilan data adalah:

- a. Data primer yaitu data yang didapat langsung dari jawaban responden terhadap instrument yang diberikan.
- b. Data sekunder yaitu data yang didapat dari dokumen yang ada di kantor untuk mengetahui latar belakang pendidikan, golongan serta jabatan responden.

2. Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat,

lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah (Arikunto,2010:203).

a) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi (Arikunto, 2010, h.213). Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analisis* (CFA), dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) Skala validitas diproses dalam dua tahap : analisis validasi konvergen dan analisis validasi diskriminan.0,71

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap semua butir pertanyaan yang lolos uji validitas. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen, digunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* semakin mendekati angka 1 mengindikasikan bahwa instrumen semakin tinggi reliabilitasnya. Nilai *Cronbach's* antara 0,80 s.d 1,0 dikatakan reliabilitas baik, nilai 0,60 s.d 0,79 dikategorikan reliabilitas diterima, dan kurang dari 0,60 dikategorikan kurang.

A. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS).PLS adalah salah satu metode penyelesaian

Structural Equation Modeling (SEM) yang dalam hal ini lebih tepat dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial.

Pemilihan metode PLS didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat empat variabel laten yang dibentuk dengani ndikator refleksif.Model refleksif mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, dimana arah hubungan kausalitas dari konstrukke indikator atau manifest (Ghozali,2008:46) sehingga diperlukan konfirmasi atas hubungan antar variabel laten.

Pengambilan keputusan atas penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Melihat nilai *outer weight* masing-masing indikator dan nilai signifikansinya. Nilai *weight* yang disarankan adalah diatas 0.50 (positif) dan *T-stasistic* di atas nilai1.282 untuk $p < 0.10$; 1.645 untuk $p < 0.50$; dan untuk $p < 0.01$.

Indikator yang memiliki nilai dibawah ketentuan tersebut harus didrop dari model dan kemudian dilakukan pengujian ulang.

2. Melihat nilai *inner weight* dari
3. hubungan antar variabel laten. Nilai *weight* dari hubungan tersebut harus menunjukkan arah positif dengan nilai *T- statistic* diatas 1.282 untuk $p < 0.10$, 1.645 untuk $p < 0.50$; dan 2.326 untuk $p < 0.10$.
4. Hipotesis alternatif (H_a) diterima jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel laten menunjukkan arah positif dengan nilai *T- stasistic* di atas 1.282 untuk $p < 0.10$; 1.645 untuk $p < 0.50$; dan 2.326 untuk $p < 0.01$. *T- stasistic* di atas nilai 1.282 untuk $p < 0.10$; 1.645 untuk $p < 0.50$; dan untuk $p < 0.01$. Sebaliknya, H_a ditolak jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel menunjukkan arah negatif

dan nilai *T- stasistic* di bawah nilai 1.282 untuk $p < 0.10$; 1.645 untuk $p < 0.50$; dan untuk $p < 0.01$.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang diperoleh dilapangan untuk mendapatkan gambaran tentang beberapa karakteristik dari masing-masing variabel yang diteliti, baik variabel terikat yaitu kinerja (Y) maupun variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja. Karakteristik yang dimaksud berupa distribusi skor variabel yang diwujudkan dalam bentuk model.

A. Analisis Statistik Deskriptif

1. Deskriptif Data Demografis Responden

Target responden pada penelitian ini berjumlah 50 orang Pegawai. Dilihat dari jenis kelamin, Pegawai Sekretariat DPRD Ogan Ilir. tergambar di bawah ini

Tabel 1
Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
(1)	(2)	(3)
Laki-laki	32	64
Perempuan	18	36
Total	50	100,00

Sumber : Data diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah Pegawai Sekretariat DPRD Ogan Ilir. dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 64

persen, sedangkan jumlahnya responden perempuan hanya berjumlah 36 persen, artinya jumlahnya responden laki-laki

lebih banyak dari jumlahnya responden perempuan.

Tabel 2
Pegawai Sekretariat DPRD Ogan Ilir Menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
(1)	(2)	(3)
D3	9	18
S1	31	62
S2	10	20
Total	50	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa Pegawai dengan pendidikan tertinggi setingkat D3 sebanyak 9 Pegawai dengan persentase sebesar 18 persen. Sedangkan Pegawai dengan pendidikan S1 sebanyak 31 Pegawai dengan persentase sebesar 62 persen, dan Pegawai dengan pendidikan S2 sebanyak 10 Pegawai dengan persentase sebesar 20 persen. Hal ini termasuk kondisi yang cukup ideal melihat beban pekerjaan Pegawai sebagai pendidik, atau dengan kata lain diperlukan tenaga dengan kriteria terampil dan memiliki pengetahuan di bidang kependidikan.

B. Analisis Statistik Inferensial

Pada penelitian ini akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas pada masing-masing variabel laten yaitu variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja, serta kinerja dengan menggunakan bantuan software smart PLS. Ukuran reflektif individu dikatakan valid

jika memiliki nilai loading dengan dengan variabel laten yang ingin diukur $\geq 0,5$, jika salah satu indikator memiliki nilai loading $< 0,5$ maka indikator tersebut harus dibuang (didrop) karena akan mengindikasikan bahwa indicator tidak cukup baik untuk mengukur variabel laten secara tepat. Berikut adalah hasil output diagram jalur persamaan structural pada sem PLS dengan menggunakan software smart PLS.

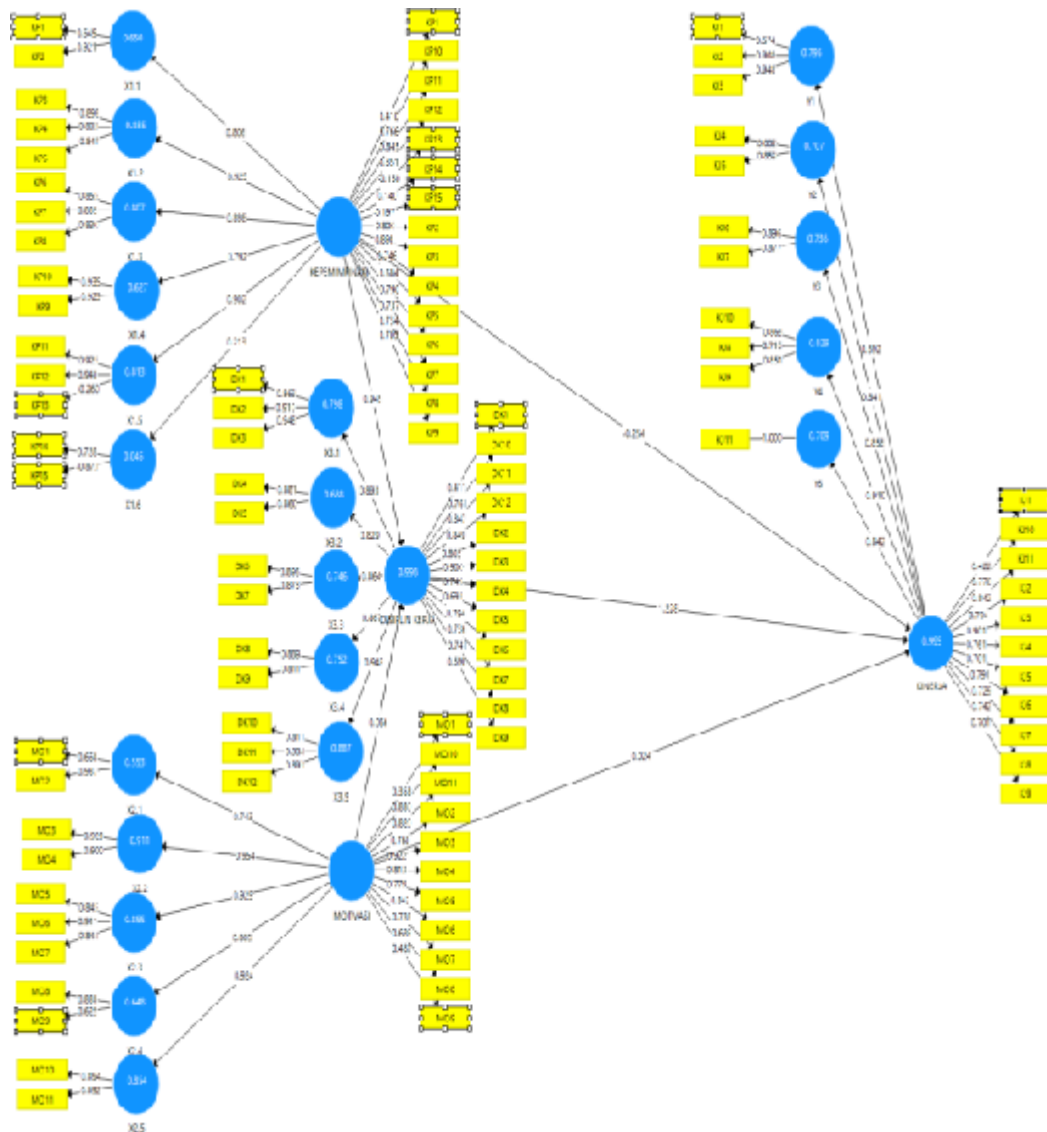
Ada beberapa tahapan yang harus dilakukan pada penelitian dengan teknik pengolahan data analisis inferensial menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS), yaitu:

1. Uji Validitas

Pengukuran model variabel merupakan langkah untuk melihat validitas dan reliabilitas indikator pada model. Suatu model dinyatakan valid jika memiliki *loading factor* di atas 0,5, atau

dengan kata lain *loading factor* yang lebih rendah dari 0,5 memiliki *convergent validity* rendah, sehingga *factor loading* yang lebih rendah dari 0,5 harus di drop dari model, sedangkan uji reliabilitas dilihat dari *composite reliability*, jika nilainya

lebih dari 0,7 maka menunjukkan nilai yang memuaskan, dan diperkuat lagi dengan melihat cronbach's alpha, disarankan memiliki nilai di atas 0,6. Berikut ini gambar model setelah dilakukan kalkulasi melalui Smart-PLS :

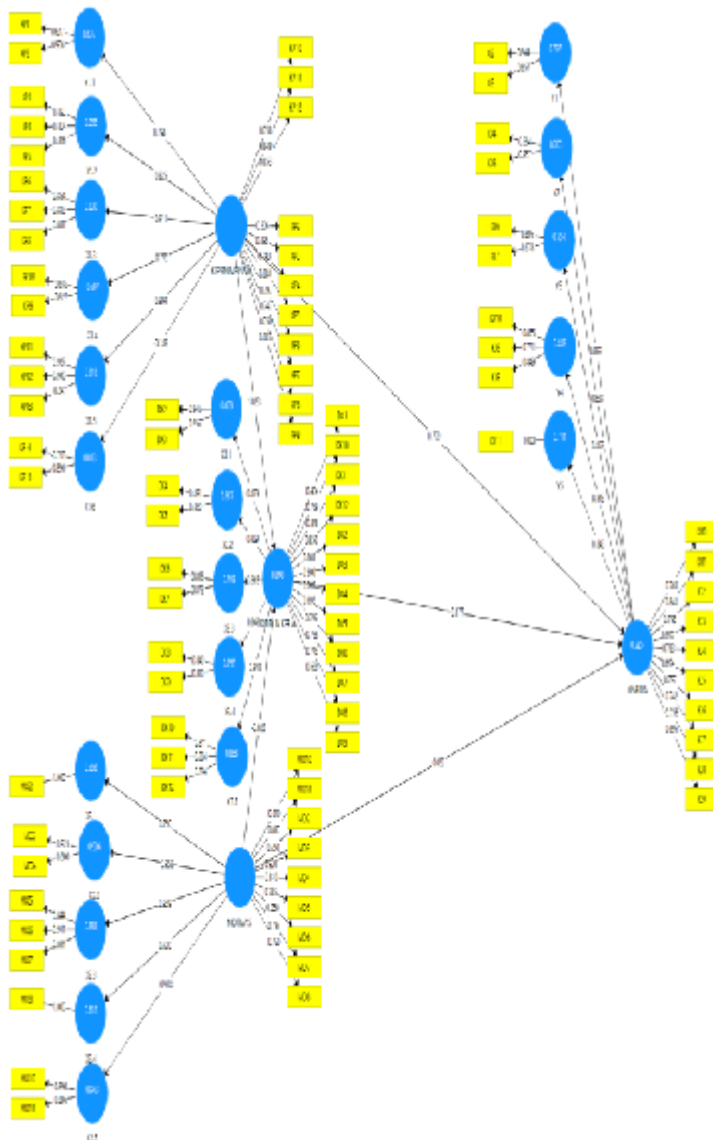


Gambar diatas menunjukkan bahwa ada beberapa indikator yang memiliki *loading faktor* rendah, yaitu di bawah 0,50, sehingga harus di drop dari model. Indikator - indikator tersebut lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Indikator Dengan *Loading Factor* Rendah

Indikator	Loading Factor
KP1	0.410
KP13	0.150
KP14	0.140
KP15	0.197
MO1	0.353
MO9	0.482
DK1	0.411
KJ1	0.422

Kemudian indikator-indikator tersebut di drop dari model. dan di kalkulasi kembali, sehingga menghasilkan model baru sebagai berikut :



Gambar 2
Full Model Setelah Dikalkulasikan 2

Gambar di atas menunjukkan bahwa semua *loading factor* memiliki nilai lebih dari 0,5, sehingga dapat dikatakan sudah memenuhi *convergent validity*. Secara rinci nilai loading factor dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Loading Factor Model Final

	DISIPLIN KERJA	KEPEMIMPINAN	KINERJA	MOTIVASI
DK10	0,761			
DK11	0,847			
DK12	0,849			
DK2	0,803			
DK3	0,900			
DK4	0,749			
DK5	0,693			
DK6	0,794			
DK7	0,736			
DK8	0,741			
DK9	0,690			
KP10		0,766		
KP11		0,845		
KP12		0,851		
KP2		0,800		
KP3		0,898		
KP4		0,746		
KP5		0,684		
KP6		0,790		
KP7		0,737		
KP8		0,734		
KP9		0,703		
KJ10			0,770	
KJ11			0,842	
KJ2			0,794	
KJ3			0,901	
KJ4			0,761	
KJ5			0,701	

KJ6			0,791	
KJ7			0,729	
KJ8			0,742	
KJ9			0,701	
MO10				0,830
MO11				0,820
MO2				0,760
MO3				0,922
MO4				0,813
MO5				0,779
MO6				0,842
MO7				0,783
MO8				0,689

2. Uji Reliabilitas

Evaluasi terhadap nilai *reliabilitas konstruk* diukur dengan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Nilai *Cronbach's Alpha* semua konstruk harus \geq

0,7. Pada tabel 15 di bawah ini nilai *Cronbach's Alpha* semua konstruk lebih besar dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan indikator konsisten dalam mengukur konstruknya.

Tabel 5
Composite Reliability dan Cronbach Alpha

	Composite Reliability	Cronbach Alpha
DISIPLIN KERJA	0,940	0,929
KEPEMIMPINAN	0,905	0,873
KINERJA	0,933	0,919
MOTIVASI	0,932	0,915

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* semua variabel di atas 0,7 dan nilai *cronbah's alpha* semua variabel di atas 0,6, sehingga semua variabel penelitian sudah menunjukkan sebagai pengukur yang fit, hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang akan digunakan untuk mengukur variabel adalah reliable.

Uji Hipotesis

Pada tahap ini evaluasi model struktural akan dianalisis dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk yang ditunjukkan oleh nilai *T-Statistik* dengan

melihat output dari *options culculate PLS* → *bootstrapping* untuk melihat nilai *T-Statistik*. Dimana indikator yang memiliki nilai *T-Statistik* \geq 1,96 (ada yang membulatkan menjadi 2) dikatakan valid.

indikator juga dapat dikatakan valid jika terlihat pada tabel di bawah ini. memiliki nilai *P Value* $\leq 0,05$. Seperti

Tabel 6
Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T-Statistic (O/STERR)	P-Value
DISIPLIN KERJA → KINERJA	0,228	0,125	0,417	4,379	0,000
DISIPLIN KERJA → X2.1	0,262	0,296	0,522	27,254	0,000
DISIPLIN KERJA → X2.2	0,229	0,290	0,560	14,264	0,000
DISIPLIN KERJA → X2.3	0,087	0,022	0,207	12,280	0,000
DISIPLIN KERJA → X2.4	0,027	0,071	0,272	10,701	0,000
DISIPLIN KERJA → X2.5	0,040	0,040	0,294	42,225	0,000
KEPEMIMPINAN → DISIPLIN KERJA	0,949	0,019	0,272	2,302	0,024
KEPEMIMPINAN → KINERJA	0,201	-0,125	0,122	0,721	0,472
KI PI MIMPINAN → X1.1	0,102	0,112	0,321	12,713	0,000
KI PI MIMPINAN → X1.2	0,205	0,225	0,321	32,717	0,000
KEPEMIMPINAN → X1.3	0,222	0,222	0,224	22,222	0,000
KEPEMIMPINAN → X1.4	0,122	0,122	0,227	21,222	0,000
KEPEMIMPINAN → X1.5	0,222	0,222	0,227	22,222	0,000
KEPEMIMPINAN → X1.6	0,212	0,110	0,222	2,222	0,031
KINERJA → Y1	0,222	0,222	0,222	22,222	0,000
KINERJA → Y2	0,222	0,222	0,222	22,222	0,000
KINERJA → Y3	0,222	0,222	0,222	22,222	0,000
KINERJA → Y4	0,222	0,222	0,222	22,222	0,000
KINERJA → Y5	0,222	0,222	0,222	22,222	0,000
MOTIVASI → DISIPLIN KERJA	0,022	0,022	0,222	2,222	0,031
MOTIVASI → KINERJA	0,201	0,010	0,222	4,222	0,000
MOTIVASI → X2.1	0,222	0,222	0,222	22,222	0,000
MOTIVASI → X2.2	0,222	0,222	0,222	22,222	0,000
MOTIVASI → X2.3	0,222	0,222	0,222	22,222	0,000
MOTIVASI → X2.4	0,222	0,222	0,222	22,222	0,000
MOTIVASI → X2.5	0,222	0,222	0,222	22,222	0,000

Berdasarkan tabel di atas dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

- Hipotesis pertama : kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Z). hasil nilai T-Statistik adalah $5,008 \geq 1,96$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja Pegawai Sekretariat DPRD Ogan Ilir.
- Hipotesis kedua : motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Z). hasil nilai T-Statistik adalah $6,760 \geq 1,96$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap disiplin

kerja Pegawai Sekretariat DPRD Ogan Ilir.

- Hipotesis ketiga : kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). hasil nilai T-Statistik adalah $8,554 \geq 1,96$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Ogan Ilir.
- Hipotesis keempat : motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). hasil nilai T-Statistik adalah $4,265 \geq 1,96$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Ogan Ilir.

5. Hipotesis kelima: disiplin kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). hasil nilai T-Statistik adalah $2,576 \geq 1,96$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja

terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Ogan Ilir.

Dalam penelitian ini ada 2 pengaruh tidak langsung yang akan dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 7
Data Indirect Effects

	P Values
KEPEMIMPINAN -> KINERJA	0,019
MOTIVASI -> KINERJA	0,004

1. Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Ogan Ilir memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan melihat tabel di atas dengan nilai P Values sebesar 0,019.
2. Motivasi terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Ogan Ilir memiliki

pengaruh yang tidak langsung dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan melihat tabel di atas dengan nilai P Values sebesar 0,004.

Untuk melihat seberapa besar pengaruh yang dihasilkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat melihat tabel nilai *R-Square* di bawah ini.

Tabel 8
Nilai R-Square (R²)

VARIABEL LATEN	R-Square
Disiplin Kerja	0,998
Kinerja	0,995

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai R² untuk variabel laten disiplin kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,998, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (kepemimpinan dan motivasi) sebesar 99,8 % sedangkan sisanya sebesar 0,2 %

dijelaskan oleh variabel lain dan nilai R² untuk variabel laten kinerja sebesar 0,995, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 99,5% sedangkan sisanya sebesar 0,5 % dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Ogan Ilir.
2. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Ogan Ilir.
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Ogan Ilir.
4. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Ogan Ilir.
5. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Ogan Ilir.
6. Terdapat pengaruh mediasi kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai dengan disiplin kerja sebagai mediasi.
7. Terdapat pengaruh signifikan mediasi motivasi terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai mediasi.

Saran

1. Hasil uji hipotesis menggunakan Smart-PLS, maka dapat disarankan kepada Sekretariat DPRD Ogan Ilir. Untuk program peningkatan kinerja.

Dari 3 variabel yang digunakan untuk melihat pengaruh terhadap kinerja, yaitu Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja, semuanya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja,. Namun dari ketiga variabel tersebut, dapat diprioritaskan peningkatan kepemimpinan karena dari 15 indikator kepemimpinan , 8 indikator memiliki nilai *cross loading* yang cukup tinggi, yaitu lebih dari 0,8.

2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lainya terhadap kinerja Pegawai selain ketiga variabel tersebut untuk menemukan karakter dan perilaku Pegawai di Sekretariat DPRD Ogan Ilir. yang berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja, dan hasil pada penelitian ini juga sangat mungkin berbeda untuk fokus (variabel) yang lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Amsrong, Michael, 2011, *How to be an Even Better Manager*, Alih Bahasa: Daniel Wirajaya, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Anoraga, Panji, 2012, *Psikologi Kerja*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Davis, Keith. 2010. *Organizational Behavior – Human Behavior at Work 13th*. Edition. New Delhi

- Fathoni, Abdurrahmat, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2010. *Manajemen*, Edisi II, Yogyakarta: BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosdakarya, Bandung.
- Prawirosentono, Suyadi, 2010, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE Yogyakarta.
- Robbins dan Coulter, 2002, *Manajemen*, PT Indeks Kelompok Gamedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2013, *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall International.
- Ruky, Achmad, 2011, *Sistem Manajemen Kinerja: Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono, 2010, *Statistik untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Wahjosumidjo, 2012. *Kepemimpinan dan Organisasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Winardi, J. 2011. *Motivasi & Pemasalahan Dalam Manajemen*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada.