

Mediasi Disiplin Kerja Dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Iain Curup

**Hardinata¹⁾, Fahrudin JS Pareke²⁾, Nasution³⁾
Mahasiswa PS Magister Manajemen, Universitas Bengkulu¹⁾
Dosen PS Magister Manajemen, Universitas Bengkulu^{2),3)}
Corresponding Author : Fahre_jsp@unib.ac.id**

Abstract:

This research is motivated by the decline in employee performance and also the low level of work discipline of employees at the Curup state Islamic institute. Factors that can be used to improve performance include leadership style and work discipline. This study aims to examine the effect of leadership style on the performance of the Curup State Islamic Institute of Religion employees, to examine the effect of leadership style on the work discipline of Curup State Islamic Institute's employees, to examine the effect of work discipline on the Curup State Islamic Institute's employee performance, to examine the mediating role. work discipline in the influence of leadership style on the performance of employees of the Curup state Islamic institute of religion. The method used in this research is quantitative descriptive research, with data collection techniques through questionnaires, then data processing, simplification, presentation, and quantitative and descriptive analysis to describe the problems studied. Based on the results of the study, it can be seen that the first hypothesis of leadership style has a positive and significant effect on the performance of IAIN Curup employees, the second hypothesis shows that work discipline has a positive and significant effect on the performance of IAIN Curup employees. The third hypothesis is that leadership style has a positive and significant effect on work discipline. The fourth hypothesis of work discipline has a mediating role on the influence of leadership style on the performance of IAIN Curup employees, the mediation criterion is partial mediation which means that leadership style has a significant direct effect on employee performance both when interacting and not interacting with work discipline variables.

Keywords: *Work discipline, leadership style, performances employees, IAIN Curup.*

Abstrak :

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh menurunnya kinerja pegawai dan juga rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri Curup. Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja antara lain gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai IAIN Curup, untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai IAIN Curup, untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai IAIN Curup. Kinerja pegawai IAIN Curup, untuk mengkaji peran mediasi. disiplin kerja dalam pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri Curup. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, kemudian dilakukan pengolahan data, penyederhanaan, penyajian, dan analisis kuantitatif dan deskriptif untuk mendeskripsikan masalah yang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa hipotesis pertama gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai IAIN Curup, hipotesis kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai IAIN Curup. Karyawan IAIN Curup. Hipotesis ketiga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hipotesis keempat disiplin kerja berperan memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai IAIN Curup, kriteria mediasinya adalah mediasi parsial yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja pegawai baik saat berinteraksi maupun tidak berinteraksi dengan variabel disiplin kerja.

Kata Kunci : Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kinerja pegawai, IAIN Curup.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja dalam organisasi institusi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik (Umar, 2016).

Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Guritno dan Waridin, 2005).

Organisasi menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi pegawai. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya pegawai dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2001 dalam Suranta, 2002).

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Setiyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan unsur pimpinan yang ada di Institut Agama Islam Negeri Curup, Pada saat apel pagi setiap hari Senin dilaksanakan, banyak pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, hal ini tidak mendapat perhatian khusus oleh pimpinan dan pimpinan tidak memberikan teguran atau sanksi yang tegas. Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah masih banyaknya penilaian negatif terhadap Pegawai Negeri Sipil khususnya di Institut Agama Islam Negeri Curup.

Kondisi pegawai yang ada saat ini pada Institut Agama Islam Negeri Curup ditemukan masih adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai terlambat mengikuti upacara pagi, adanya pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang sangat sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan kepada pegawai yang terdiri dari pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup merupakan suatu perguruan tinggi agama Islam negeri yang berada di Kabupaten Rejang Lebong yang berperan dalam menyelenggarakan pendidikan tinggi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. IAIN Curup menggunakan absensi dengan sistem finger print sebagai salah satu alat kontrol disiplin para pegawainya dalam kehadiran. Penggunaan finger print ini di harapkan dapat meningkatkan disiplin para pegawainya secara tepat waktu.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan salah seorang unsur pimpinan di IAIN Curup pada tanggal 26 Nopember 2021, ternyata masih banyak para pegawai yang kurang disiplin dalam ketepatan kehadiran dengan melihat hasil rekapan absensi pada bulan Oktober 2021. kenyataan ini kurang sesuai dengan harapan, disebabkan oleh terdapatnya kelonggaran dari pimpinan, dengan di diterbitkannya Surat Pengumuman Rektor IAIN Curup Nomor: 0571/In.34/R/PP.00.9/6/2020 tentang Presensi Di Lingkungan IAIN Curup dengan Menggunakan Laptop atau Smartphone masing-masing yang menyebabkan kedisiplinan para Dosen IAIN Curup menurun. Kondisi ini dapat dilihat dalam Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Pegawai di IAIN Curup Dalam 3 Bulan Terakhir

No	Bulan	Sakit	C1	I	C	DL	TK
1	Juni	-	25%	-	-	11%	2,5%
2	Juli	-	24,9%	-	-	5,9%	3,33%
3	Agustus	-	17%	-	-	9,62%	2,59%

Sumber: Rekapitulasi Absensi, Dokumentasi IAIN Curup, 2021.

Tabel 1. menunjukkan bahwa tingkat disiplin pegawai di IAIN Curup termasuk ke dalam kategori rendah atau kurang, karena C1 (absensi hanya 1 kali, baik hanya datang saja atau pulang saja) menunjukkan angka di atas 10% untuk setiap bulan. Tingkat dinas luar (DL) juga tinggi, serta tingak absensi tanpa keterangan (TK) juga tinggi. Kondisi di atas tidak sesuai dengan peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013 Tentang disiplin PNS (pegawai negeri sipil) di lingkungan kementerian agama. Hasil rekapitulasi tiga bulan terakhir tersebut dapat di simpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai IAIN Curup menurun, berdasarkan peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013. Tentang disiplin PNS (pegawai negeri sipil) di lingkungan kementerian agama.

Rendahnya tingkat Kedisiplinan yang di tunjukkan oleh para pegawai Institut Agama Islam Negeri Curup tentunya sangat berkaitan dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Karena pemimpin merupakan orang yang mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai bawahan atau orang lain agar bisa mencapai tujuan organisasi.

Selain itu suasana kerjadi Institut Agama Islam Negeri Curup kurang baik di karenakan para Pegawai tersebut dalam jam kerja masih ada pegawai yang terlihat tidak masuk kantor dengan bekerja dari rumah sesuai dengan Surat Edaran Nomor: SE. 16 Tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Kementerian Agama Dalam Tatanan Normal Baru, mendapati hasil kinerja pegawai menurun karena bekerja dari rumah kurang efektif menyebabkan kinerja pegawai rendah.

Dan juga masih ada pegawai yang terlihat santai berbincang-bincang dengan teman kerja, sehingga suasana kerja di Institut Agama Islam Negeri Curup kurang kondusif dengan suasana kerja yang demikian bisa mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pun tidak baik.

Berdasarkan dari fenomena yang telah dikemukakan, maka peneliti memandang perlu adanya suatu kajian empirik yang mengungkapkan pengaruh variabel gaya kepemimpinan, terhadap terhadap kinerja dengan dimediasi oleh disiplin kerja. Tujuan dari peneltian ini yaitu “untuk memperoleh gambaran gaya kepemimpinan, terhadap kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Curup untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan.”

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan di teliti dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri Curup?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Insitut Agama Islam Negeri Curup?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri Curup?
4. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri Curup?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja dalam bahasa Indonesia merupakan arti dari kata “*performance*”. Kinerja sering dipergunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan seseorang seperti tugas yang diberikan kepada seseorang dalam organisasi. (Papatungon 2013), dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan (*incividual performance*) dengan kinerja lembaga (*corporate performance*). Dengan kata lain, apabila kinerja pegawai baik, maka besar kemungkinan kinerja lembaga juga baik.

Definisi kinerja menurut Armstrong dan Baron (1998) kinerja adalah hasil pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan strategi organisasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja dapat berarti catatan yang dihasilkan dari akibat pekerjaan selama periode tertentu yang dilakukan oleh pegawai yang berhubungan dengan tujuan organisasi (Baharun, 2016). Kinerja adalah hasil perbuatan atau pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2000). Menurut Santoso (2013), aspek /dimensi kinerja yaitu:

- a. Kualitas: Seberapa baik pegawai melakukan apa yang mereka harapkan.
- b. Kuantitas: adalah ukuran berapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantittas ini dapat dilihat dari berapa banyak pekerjaan yang bisa dikerjakan oleh masing-masing pegawai.
- c. Tanggung jawab: terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan institusi.

- d. Kerja Sama: adalah keinginan untuk bekerja secara bersama-sama dengan individu lain secara keseluruhan dan menjadi bagian dari kelompok dalam mencapai kepentingan bersama.
- e. Inisiatif: adalah ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (2005), pembahasan masalah kinerja tidak dapat memisahkan tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja. Kerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja, dan beberapa faktor terangkum dalam dua kelompok yaitu disiplin kerja dan juga pengaruh orang lain dalam hal ini pemimpin. Kedua adalah elemen pendukung organisasi. Saat melakukan tugas, karyawan membutuhkan dukungan dari pimpinan tempat mereka bekerja.

Faktor pertama adalah gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2007), adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2002 dalam Trinaningsih, 2007). Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Sutrisno (2010) disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut Pridjominto (1993) mengemukakan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Untuk mencapai tujuan maksimal, kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005), menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan kerja baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta menerima konsekuensi atau hukuman apabila ia melanggar tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, hal ini tercermin dalam wujud tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Siagian (2008) menyatakan pendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, dan patuh, serta tunduk terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin merupakan melatih khususnya pikiran dalam pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan agar mematuhi peraturan.

Siagian (2008) mendefinisikan kesadaran seseorang atau sekelompok orang dalam mematuhi segala peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi tersebut. Kesadaran adalah sikap yang menunjukkan seseorang dengan cara sukarela mematuhi semua peraturan dan menyadari semua tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, bisa dikatakan seseorang tersebut akan dapat menaati dan mengerjakan semua tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, tanpa adanya unsur paksaan. Hasibuan (2007) mengatakan disiplin kerja merupakan “Kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

- 1) Kesadaran merupakan dimana keadaan seseorang dengan cara sukarela mematuhi semua peraturan dan menjalankan semua tugas dan tanggung jawabnya tanpa adanya unsur paksaan.
- 2) Kesiediaan ialah suatu keadaan dimana seseorang mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik dalam bentuk yang tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis.

Dari pengertian disiplin kerja yang telah dikatakan oleh Hasibuan di peroleh gambaran mengenai disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiediaan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam mematuhi semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam organisasi. Dengan memiliki kedisiplinan yang baik dalam diri setiap pegawai akan membentuk keraturan dalam organisasi, sehingga akan dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Soekidjo (2009), ada 4 (empat) aspek atau dimensi disiplin kerja, diantaranya :

- 1) **Taat terhadap aturan waktu.** Ini dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) **Taat terhadap peraturan perusahaan.** Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) **Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.** Ini ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) **Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.** Aturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan jenis hubungan kekuasaan yang akan menentukan anggapan para anggota kelompok bahwa satu orang dari kelompok ini memiliki kekuasaan untuk mengatur pola perilaku yang berhubungan dengan kegiatannya sebagai anggota kelompok (Yukl, 1989). Menurut Robbins (1996), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang yang menjadi pegawainya agar mau bekerja secara produktif kearah tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan atau leadership adalah ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, karena prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Ada banyak pengertian yang oleh para ahli pakar kepemimpinan menurut sudut pandangnya masing-masing, dari definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan.

Wexley & Yukl berpendapat kepemimpinan dapat diartikan yang tugasnya mengarahkan dan mempengaruhi orang lain untuk berusaha (Wexley & Yukl, 1977). Pendapat lain yang dikemukakan oleh George R. Terry bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan organisasi (Terry, 2002).

Sedangkan menurut Fiedler (1967), kepemimpinan pada dasarnya adalah hubungan antara individu-individu yang mempunyai wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang (pegawai) untuk bekerja bersama-sama untuk dapat mencapai tujuan. Dari ketiga definisi diatas dapat dikatakan disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses pola hubungan antara pemimpin dengan pegawainya dan pengaruhnya terhadap pegawai agar bekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Hal terpenting yang perlu dipahami pemimpin ketika menjalankan kepemimpinan dalam suatu organisasi adalah mereka harus mampu mengamati dan menemukan realitas lingkungan.

Dimensi gaya kepemimpinan menurut Santoso (2013), menyatakan sebagai berikut:

- a. Kemampuan komunikasi: kecakapan atau kesanggupan penyampaian gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara langsung lisan atau tidak langsung.
- b. Kemampuan mengarahkan pegawai: seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang organisasi.
- c. Kepribadian: kepribadian pemimpin menentukan keberhasilan mereka, hal ini ditentukan oleh kualitas dan sifat kepribadian yang mereka miliki.
- d. Berfikir strategis: kemampuan berfikir strategis pun tercermin dalam mengangkat beragam dilema yang mendasar, baik dalam kehidupan individual maupun organisasional. Di mana ini selalu menunjukkan adanya konflik atas pilihan mana yang mesti diambil antara dua alternatif yang tampaknya sama-sama menarik.
- e. Perhatian individual: orang yang mempunyai perhatian luas, mudah sekali tertarik oleh kejadian-kejadian sekelilingnya, perhatiannya tidak dapat mengarah pada hal-hal tertentu.

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut survei yang dilakukan oleh Jamaludin (2017), gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kaho Indahcitra Garmen Jakarta. Sementara itu, penelitian lain oleh Siswanto dan Hamid (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan HR Compensation and Benefit PT Freeport Indonesia. Kemudian hasil yang sama juga ditunjukkan oleh ditunjukkan oleh Ferry Hardian, Kusdi Raharjo Moch. Soe'oad Hakam (2015) dengan hasil pengujian hipotesis berupa hubungan positif dan berpengaruh antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh Positif terhadap Kinerja

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut penelitian yang di lakukan Liyas dan Primadi (2017) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Perkreditan Rakyat, sedangkan hasil penelitian Pangarso dan Susanti (2016) menunjukan Disiplin Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja pegawai, hal yang sama juga di ungkapkan oleh hasil penelitian Syafrina (2017), dimana setiap ada peningkatan Disiplin kerja maka akan menimbulkan peningkatan kinerja pada pegawai PT. Suka Fajar Pekanbaru.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofya pada Kantor Pusat PT Sarana Usaha Sejahtera Insan Palapa pada tahun (2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai, hasil penelitian yang sama juga terdapat pada hasil penelitian yang di oleh Jaya dan Adnyani pada tahun (2015) meneliti pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasana pada tahun (2018) dengan Judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi kasus pada Intro Bistro) menyimpulkan hasil pengujian secara Statistik dengan jelas bahwa secara parsial (individu) hanya variabel bebas gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap variabel terikat Disiplin kerja dan pengaruh tersebut positif artinya semakin tinggi pengaruh gaya kepemimpinan semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai.

H3: Gaya Kepemimpinan berpengaruh Positif terhadap Disiplin Kerja

4. Peran Disiplin Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Baskoro tahun (2012) menunjukkan bahwa disiplin kerja memediasi gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja pada PT PLN persero APD Semarang, hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Suparta pada tahun (2017) menyebutkan variabel disiplin kerja merupakan mediasi parsial karena nilai variabel mediasi (disiplin kerja) sebesar 3,313 lebih kecil dari pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,813.

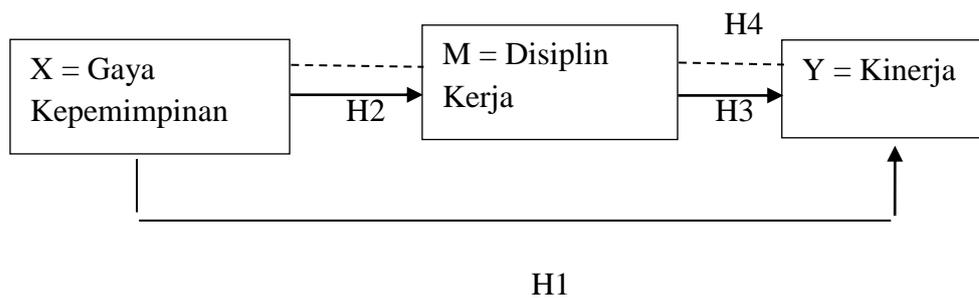
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bukit *et al* (2019) mengungkapkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Jambi secara bersamaan. Di sini, gabungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari motivasi dan disiplin kerja adalah 61,46% terhadap kinerja.

Disiplin kerja dapat membantu kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada organisasi. Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung, dan ketika disiplin kerja memediasi kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja tentunya kinerja akan mendapatkan hasil yang berbeda.

H4: Disiplin Kerja memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kerangka Analisis

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana hubungan antara variabel independen dan dependen, bila terdapat variabel moderator dan variabel intervening maka juga perlu dijelaskan. Kerangka pemikiran dibuat apabila dalam penelitian tersebut terdapat dua variabel atau lebih. Berikut kerangka pemikiran yang dibuat:



Gambar. 1. Kerangka Analisis

Sumber : Permadi *et al* (2018)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu pengumpulan data, pengolahan, penyederhanaan, penyajian, analisis, kuantitatif (numerik) dan deskriptif (penjelasan kalimat), untuk menggambarkan masalah yang diteliti: disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan akan saya tunjukkan dengan jelas Institut Agama Islam Negeri Curup.

Populasi merupakan objek yang akan diteliti secara keseluruhan yang berada pada lokasi penelitian baik itu benda nyata, maupun abstrak, yang merupakan sumber data dan memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, yang kemudian ditarik kesimpulan Purwanto (2016). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai (dosen) Institut Agama Islam Negeri Curup yang berjumlah 180 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi. Menurut Purwanto (2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan ciri-ciri objek yang membentuk populasi yang diteliti. Berdasarkan sumber data yang didapatkan oleh peneliti dari Institut Agama Islam Negeri Curup terdapat variasi karakter yang dimiliki oleh Dosen Institut Agama Islam Negeri Curup dan Dosen Institut Agama Islam Negeri Curup hanya berjumlah 180 orang maka keseluruhan Dosen Institut Agama Islam Negeri Curup akan di teliti.

Peneliti menggunakan teknik sampel penuh atau semua responden dijadikan sampel dalam penelitian. Data pegawai dan dosen Institut Agama Islam Negeri Curup dapat Dilihat Dari Tabel 2. sebagai berikut:

Tabel 2. Data Dosen dan Pegawai IAIN Curup

No.	Fakultas.	Jumlah
1	Syariah dan Ekonomi Islam	38
2	Ushuluddin Adab dan Dakawah	25
3	Tarbiyah	117
Jumlah		180

Sumber: Dokumen IAIN Curup 2020

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Pujihastuti (2010), mendefinisikan kuesioner adalah alat survei yang berisi rangkaian pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang pertanyaan yang sedang diselidiki.

Uji mediasi.

Analisis mediasi digunakan untuk memahami hubungan yang diketahui dengan mengeksplorasi mekanisme atau proses yang mendasari dimana satu variabel memengaruhi variabel lain melalui variabel mediator. Baron dan Kenny (1986) menjelaskan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi untuk membentuk hubungan mediasi yang sebenarnya. pendekatan langkah-langkah mediasi.

Tabel 3. Tahapan Pengujian Variabel Mediasi (Interveining)

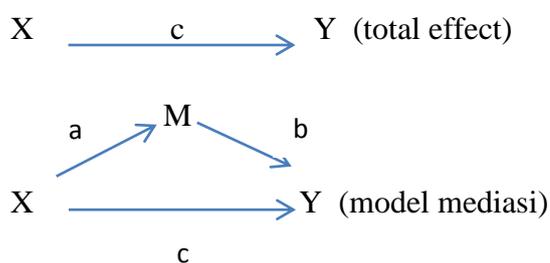
Tahapan	Analisis
Tahapan Pertama	Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh antara variabel Independen (X) terhadap variabel Dependen (Y) $Y = \beta_0 + \beta_1 X + e$
Tahapan Kedua	Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh antara variabel Independen (X) terhadap variabel Mediasi (M) $M = \beta_0 + \beta_1 X + e$
Tahapan Ketiga	Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh antara variabel Mediasi (M) terhadap variabel Dependen (Y) $Y = \beta_0 + \beta_1 M + e$
Tahapan Keempat	Melakukan analisis regresi berganda pengaruh antara variabel Independen (X) dan Mediasi (M) terhadap variabel Dependen (Y). $Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 M + e$

Sumber: Baron dan Kenny (1986)

Peran pemediasi persamaan pertama adalah untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (X berpengaruh terhadap Y). Pada persamaan kedua adalah mengetahui pengaruh variabel independen variabel pemediasi (X berpengaruh terhadap M) terhadap variabel dependen. Pada persamaan ketiga variabel untuk mengetahui pengaruh variabel pemediasi terhadap variabel dependen (M berpengaruh terhadap Y).

Tujuan dari tahap pertama hingga ketiga adalah untuk menjelaskan apakah ketiga variabel laten yang diusulkan terpengaruh secara parsial. Jika satu atau lebih efek tidak signifikan, peneliti menyimpulkan bahwa mediasi tidak terjadi atau tidak mungkin (Baron & Kenny, 1986). Jika efek signifikan diharapkan dari tahap satu hingga tahap tiga, hasil analisis regresi tahap keempat digunakan untuk memeriksa peran mediator.

Baron dan Kenny (1986) mencontohkan suatu hubungan variabel dengan interveining (mediator) seperti diilustrasikan pada Gambar 3. di bawah ini:



Gambar 2. Hubungan variabel *interveining* (mediator)

Sumber: Baron dan Kenny, 1986

Langkah kausalitas menyatakan bahwa terdapat syarat untuk membuktikan bahwa variabel tersebut mengintervensi, tetapi pada kenyataannya, jika koefisien a dan b signifikan, walaupun c tidak signifikan, yaitu variabel independennya adalah Bahkan jika mempengaruhi, itu cukup membuktikan adanya mediasi. Mediator dan mediator mempengaruhi pecandu, tetapi variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pecandu (MacKinnon, 2008).

Kemudian Ghozali (2009), mengemukakan pendapat tentang penentuan variabel interveining bergantung dengan bentuk teoretisnya, Sebagai contoh, pada model $A \rightarrow B \rightarrow C$, jelas bahwa hubungan tidak langsung antara A dan C perlu melalui B, dimana A signifikan untuk B dan B juga signifikan untuk C. , B signifikan interveining dan hubungan A ke C tidak langsung karena harus melalui B.

Faktor c yang signifikan secara statistik dipertimbangkan untuk memastikan bahwa mediasi selesai atau sebagian. Arbitrase lengkap atau lengkap terjadi ketika variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen ketika dikendalikan oleh mediator (Baron & Kenny, 1986). Jika faktor-c signifikan secara statistik dan ada juga arbitrase yang signifikan, kita akan berbicara tentang arbitrase parsial (MacKinnon, Fairchild & Fritz, 2007).

Strategi kausal langkah itu sendiri memiliki kelemahan atau tidak cukup kuat untuk mendeteksi kompromi, yaitu persyaratan yang harus dipenuhi dimana hubungan X ke Y harus penting dan menjadi tidak signifikan ketika ada penyelesaian yang sempurna (efek langsung = 0), sedangkan dalam banyak kasus mediasi langsung signifikan tetapi hubungan X ke Y diabaikan (MacKinnon, Fairchild dan Fritz, 2007).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Analisis mediasi digunakan untuk memahami hubungan yang diketahui dengan mengeksplorasi mekanisme atau proses yang mendasari dimana satu variabel memengaruhi variabel lain melalui variabel mediator. Analisis yang digunakan untuk uji mediasi yaitu analisis regresi linear dan analisis regresi berganda.

Regresi linear dilakukan untuk melihat pengaruh antara dimensi gaya kepemimpinan terhadap kinerja, gaya kepemimpinana terhadap disiplin kerja, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Selanjutnya regresi linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja. Berikut akan dijelaskan mengenai hasil tahapan uji mediasi pada penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pada persamaan ini menggunakan analisis regresi linear dimana gaya kepemimpinan (X) sebagai variabel dependen sedangkan kinerja (Y) sebagai variabel independent. Berikut hasil analisis regresi linier yang tersaji pada Tabel 4. berikut:

Tabel. 4. Anova Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.255	1	365.255	20.093	.000 ^b
	Residual	3511.024	170	20.653		
	Total	4029.279	171			
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan						

Berdasarkan Tabel 4. diperoleh nilai uji F sebesar 20.093 dengan taraf signifikansi $0.00 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Selanjutnya, Sumbangan dimensi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi. Berikut disajikan dalam bentuk Tabel 5 berikut ini

Tabel 5 Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.359 ^a	.129	.123	4.54457	2.021
a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Pada Tabel 5 menunjukkan nilai koefisien determinasi R^2 gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.129 yang berarti dimensi gaya kepemimpinan menyumbang sebanyak 12.9% terhadap kinerja pegawai sedangkan 87.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini.

Kemudian, untuk melihat pengaruh variabel dependent terhadap variabel independent digunakan *uji-t* dengan membandingkan taraf signifikansinya. Berikut hasil analisis uji-t yang dimuat pada Tabel 6

Tabel 6 Hasil Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.115	5.936		9,284	.000
	Gaya_Kepemimpinan	.316	.063	.359	5.009	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan persamaan regresi tersebut diketahui bahwa gaya kepemimpinan sebagai prediktor dari kinerja pegawai, dengan kata lain kinerja pegawai sebagai dependent variabel . Pada tabel 6 juga dapat dilihat nilai koefisien melalui kolom *coefficient*, *standardized coefficient* *beta*. Nilai koefisien untuk gaya kepemimpinan sebesar 0.359. Selain itu, tabel diatas menunjukkan jika gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi pada *uji-t* dimensi gaya kepemimpinan < 0.05 .

Berdasarkan hasil uji hipotesis gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan sumbangan sebesar 12,9% yang artinya jika gaya kepemimpinan mengalami perubahan pada arah kebaikan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 12,9 %. Dapat disimpulkan sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, artinya kinerja pegawai pada IAIN Curup lebih banyak di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini, hal ini terbukti bahwa kinerja pegawai IAIN Curup masih sangat rendah.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pada persamaan ini menggunakan analisis regresi linear dimana disiplin kerja (M) sebagai variabel dependen sedangkan kinerja (Y) sebagai variabel *independent*. Berikut hasil analisis regresi linier yang tersaji pada Tabel 7

Tabel 7 Anova Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	715,023	1	715,023	36,676	,000 ^b
	Residual	3314,256	170	19,496		
	Total	4029,279	171			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja						

Berdasarkan Tabel 4.13, diperoleh nilai uji F sebesar 36.676 dengan taraf signifikansi $0.00 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja.

Selanjutnya, Sumbangan dimensi disiplin kerja terhadap kinerja dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi. Berikut disajikan dalam bentuk Tabel 8:

Tabel 8 Koefisien Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,421 ^a	,177	,173	4,41539	2,092
a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Pada Tabel 8 menunjukkan nilai koefisien determinasi R^2 disiplin kerja terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.177 yang berarti dimensi disiplin kerja menyumbang sebanyak 17.7% terhadap kinerja sedangkan 82.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini.

Kemudian, untuk melihat pengaruh variabel dependent terhadap variabel independent digunakan *uji-t* dengan membandingkan taraf signifikansinya. Berikut hasil analisis *uji-t* yang dimuat pada Tabel 9

Tabel 9 Hasil Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	47,886	6,105		7,844	,000
Disiplin_Kerja	,508	,084	,421	6,056	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan persamaan regresi tersebut diketahui bahwa disiplin kerja sebagai prediktor dari kinerja, dengan kata lain kinerja sebagai *dependent* variabel. Pada tabel diatas juga dapat dilihat nilai koefisien melalui kolom *coefficient*, *standardized coefficient beta*. Nilai koefisien untuk Disiplin Kerja sebesar 0.421. Selain itu, tabel diatas menunjukkan jika disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja . Hal ini terlihat dari nilai signifikansi pada *uji-t* dimensi disiplin kerja $< 0.05\%$.

Berdasarkan hasil uji hipotesis di ketahui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada pada IAIN Curup, dengan sumbangan pengaruh sebesar 17,7%, artinya kinerja pegawai pada IAIN Curup lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini, hal ini terbukti disiplin kerja hanya berpengaruh sebesar 17,7% terhadap kinerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Pengujian hipotesis pada persamaan ini menggunakan analisis regresi linear dimana gaya kepemimpinan (X) sebagai variabel dependen sedangkan disiplin kerja (M) sebagai variabel *independent*. Berikut hasil analisis regresi linier yang tersaji pada Tabel 10.

Tabel 10 Anava Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	388,065	1	388,065	27,643	,000 ^b
	Residual	2386,540	170	14,038		
	Total	2774,605	171			
a. Dependent Variable: DisiplinKerja						
b. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan						

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh nilai uji F sebesar 27.643 dengan taraf signifikansi $0.00 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

Selanjutnya, Sumbangan dimensi gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi. Berikut disajikan dalam bentuk Tabel 11.

Tabel 11 Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,374 ^a	,140	,135	3,74679	1,656
a. Predictors: (Constant), GayaK_epemimpinan					
b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja					

Pada Tabel 11 menunjukkan nilai koefisien determinasi R^2 gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.140 yang berarti dimensi gaya kepemimpinan menyumbang sebanyak 14 % terhadap disiplin kerja sedangkan 86% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini.

Kemudian, untuk melihat pengaruh variabel dependent terhadap variabel independent digunakan *uji-t* dengan membandingkan taraf signifikansinya. Berikut hasil analisis *uji-t* yang dimuat pada Tabel 12:

Tabel 12 Hasil Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47,032	4,894		9,609	,000
	Gaya_Kepemimpina n	,274	,052	,374	5,258	,000
a. Dependent Variable: DisiplinKerja						

Berdasarkan persamaan regresi tersebut diketahui bahwa gaya kepemimpinan sebagai prediktor dari disiplin kerja, dengan kata lain disiplin kerja sebagai *dependent* variabel. Pada Tabel 12 juga dapat dilihat nilai koefisien melalui kolom *coefficient*, *standardized coefficient* *beta*. Nilai koefisien untuk gaya kepemimpinan sebesar 0.374. Selain itu, tabel diatas menunjukkan jika gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi pada *uji-t* dimensi gaya kepemimpinan $< 0.05\%$.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan sumbangan sebesar 14% berarti gaya kepemimpinan hanya dapat mempengaruhi disiplin kerja. Disiplin kerja lebih banyak di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pada persamaan ini menggunakan analisis regresi berganda dimana gaya kepemimpinan (X) dan disiplin kerja (M) sebagai variabel dependen sedangkan kinerja (Y) sebagai variabel *independent*. Berikut hasil analisis regresi berganda yang tersaji pada Tabel 13.

Tabel 13 Anava Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	904,463	2	452,231	24,458	,000 ^b
	Residual	3124,817	169	18,490		
	Total	4029,279	171			
a. Dependent Variable: KinerjaPegawai						
b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, GayaKepemimpinan						

Berdasarkan Tabel 13, diperoleh nilai uji F sebesar 24.458 dengan taraf signifikansi $0.00 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Selanjutnya, sumbangan dimensi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi. Berikut disajikan dalam bentuk Tabel 14.

Tabel 14 Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Gaya_Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Pada Tabel 14 menunjukkan nilai koefisien determinasi R^2 secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.224 yang berarti dimensi disiplin kerja menyumbang sebanyak 22.4% terhadap kinerja sedangkan 77.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis pada penelitian.

Kemudian, untuk melihat pengaruh variabel dependent terhadap variabel independent digunakan *uji-t* dengan membandingkan taraf signifikansinya. Berikut hasil analisis *uji-t* yang dimuat pada Tabel 15

Tabel 15 Hasil Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,195	6,978		5,187	,000
	Gaya_Kepemimpinan	,206	,064	,234	3,201	,002
	Disiplin_Kerja	,402	,088	,334	4,570	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai prediktor dari kinerja, Tabel 15 juga menunjukkan nilai koefisien melalui kolom *coefficient*, *standardized coefficient beta*. Nilai koefisien untuk gaya kepemimpinan sebesar 0.191 dan disiplin kerja sebesar 0.350. Selain itu, tabel diatas jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi pada *uji-t* dimensi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja < 0.05 .

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan disiplin kerja tidak dapat meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada IAIN Curup, hal ini terbukti lebih besar pengaruh gaya kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada IAIN Curup dibandingkan ketika di mediasi oleh disiplin kerja.

Kriteria Efek Mediasi

Pada pengujian efek mediasi, juga dapat diketahui kriteria efek mediasi yang terjadi pada model analisis regresi mediasi yang dilakukan. Pengujian kriteria mediasi dilakukan dengan melihat pengaruh variabel independent (X) bersama-sama dengan variabel mediasi (M) terhadap variabel dependen (Y) secara langsung (*full model*). Dalam konsep pengujian regresi mediasi, dapat terjadi kriteria mediasi sebagai berikut (Baron & Kenny, 1986):

- 1) *Fully mediation*, di mana variabel independen tidak mempengaruhi secara signifikan variabel dependen tanpa adanya variabel mediator.
- 2) *Partially mediation*, di mana variabel independen mampu memengaruhi secara signifikan variabel dependen walaupun tanpa/atau saat berinteraksi dengan variabel mediasi.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diketahui dari hasil *full model* diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Variabel independent (gaya kepemimpinan) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,201 dengan *signifikansi* sebesar 0,002.
- 2) Variabel mediasi (disiplin kerja) memiliki nilai t-hitung sebesar 4,570 dengan *signifikansi* sebesar 0,000.

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa kriteria mediasi variabel disiplin kerja pada pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah *partially mediation*. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja kurir, baik tanpa atau saat berinteraksi dengan variabel disiplin kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai IAIN Curup. Hal ini berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan semakin tinggi, akan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Kinerja merupakan capaian hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berpengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara positif disebabkan transparansinya seorang pemimpin pada pegawainya dalam menjalankan kepemimpinannya dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jamaludin (2017), gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kaho Indahcitra Garmen Jakarta.

Sementara itu, penelitian lain oleh Siswanto dan Hamid (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan HR Compensation and Benefit PT Freeport Indonesia. Kemudian hasil yang sama juga ditunjukkan oleh ditunjukkan oleh Ferry Hardian, Kusdi Raharjo Moch. Soe'oad Hakam (2015) dengan hasil pengujian hipotesis berupa hubungan positif dan berpengaruh antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.

Dengan demikian, karena gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai IAIN Curup harapannya adalah supaya IAIN Curup dapat meningkatkan indikator pemimpin selalu mendorong pegawai untuk mengambil keputusan tentang kebijakan organisasi, pemimpin dan pemimpin akan menunjukkan kepada bawahan bagaimana memecahkan masalah dengan hati-hati, wajar, untuk melihat masalah dengan cara yang baru yang menghasilkan solusi kreatif.

Untuk dapat meningkatkan indikator-indikator tersebut pemimpin IAIN Curup memberikan dorongan kepada pegawainya dalam mengambil keputusan, dan pemimpin dapat memberikan contoh kepada bawahan dalam tentang bagaimana memecahkan masalah yang ada dengan hati-hati. Selain itu IAIN Curup harus mempertahankan indikator-indikator gaya kepemimpinan yang mempunyai kategori nilai sangat tinggi agar dapat meningkatkan kinerja pada pegawai IAIN Curup, karena gaya kepemimpinan pada IAIN Curup mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada IAIN Curup.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada IAIN Curup. Hal ini berarti bahwa apabila disiplin kerja pegawai tinggi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Sebagaimana telah dijelaskan pada subbab sebelumnya bahwa disiplin kerja dapat membuat kinerja mengalami peningkatan.

Pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja disebabkan karena tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sangat tinggi. Hal ini terjadi karena tingkat kedisiplinan yang tinggi akan membuat suatu pekerjaan cepat dan tepat terselesaikan tanpa harus menunda suatu pekerjaan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liyas dan Primadi (2017) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Perkreditan Rakyat, sedangkan hasil penelitian Pangarso dan Susanti (2016) menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja pegawai, hal yang sama juga di ungkapkan oleh hasil penelitian Syafrina (2017) dimana setiap ada peningkatan Disiplin kerja maka akan menimbulkan peningkatan kinerja pada pegawai PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Dengan demikian, karena penerapan disiplin kerja yang mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka kedisiplinan kerja pegawai pada IAIN Curup harus ditingkatkan terutama pada indikator ketepatan aturan waktu kantor harus berlaku untuk pegawai, serta lingkungan kerja mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Untuk dapat meningkatkan ketepatan waktu kantor IAIN Curup dapat menerapkannya dengan cara memberikan penghargaan kepada pegawai yang mengikuti aturan ketepatan waktu kantor, serta IAIN Curup dapat memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar ketepatan waktu kantor seperti pemotongan tunjangan kinerja. Karena disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, maka IAIN Curup harus mempertahankan kedisiplinan kerja pegawai dari sisi indikator-indikatornya agar dapat meningkatkan kinerja pada pegawai IAIN Curup.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai IAIN Curup. Hal ini berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan seorang pemimpin semakin tinggi, maka disiplin kerja pegawai akan meningkat secara signifikan. Pengaruh positif gaya kepemimpinan pada peningkatan disiplin kerja terjadi karena kemampuan pemimpin berkomunikasi yang baik, serta kemampuan pemimpin mengarah pegawainya dalam bekerja. Kondisi ini menyebabkan peningkatan kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofya (2014) pada Kantor Pusat PT Sarana Usaha Sejahtera Insan Palapa menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai, hasil penelitian yang sama juga terdapat pada hasil penelitian yang di oleh Jaya dan Adnyani pada tahun (2015) meneliti pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasana pada tahun (2018) dengan Judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi kasus pada Intro Bistro) menyimpulkan hasil pengujian secara Statistik dengan jelas bahwa secara parsial (individu) hanya variabel bebas gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap variabel terikat Disiplin kerja dan pengaruh tersebut positif artinya semakin tinggi pengaruh gaya kepemimpinan semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai.

Peran Disiplin kerja Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa disiplin kerja memiliki peran mediasi pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kriteria mediasi tersebut adalah *partially mediation*. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, baik saat berinteraksi atau tidak berinteraksi dengan variabel disiplin kerja.

Peran mediasi stres kerja pada pengaruh gaya kepemimpina adalah positif, di mana hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang tinggi berdampak pada tingginya disiplin kerja pegawai, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Gaya kepemimpian dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Apabila kedua faktor tersebut berlebihan, akan menjadi faktor positif yang dapat meningkatkan kinerja (Moorhead & Griffin, 2013). Sejumlah penelitian telah memberikan bukti empiris mengenai keterkaitan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja,

Suparta (2017) menyebutkan variabel disiplin kerja memediasi parsial karena pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. sebesar 0,813. seperti terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, dan pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (Putra dkk : 2019). Disiplin kerja menjadi faktor pendahulu pendahulu (mediasi) dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja (Rosalina & Wati, 2020;). Jadi, dari sejumlah temuan empiris tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat keterkaitan yang erat antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui rata-rata dimensi kuantitas pada variabel kinerja yaitu 4,21 berkategori tinggi, IAIN Curup dapat meningkatkan kinerja pegawai dari aspek ini yaitu unsur pimpinan IAIN Curup menambah jumlah tugas pegawai yang harus dikerjakannya, serta menambah volume pekerjaan pegawai, mempersingkat waktu pengerjaan agar dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Rata-rata dimensi kualitas pada variabel kinerja pegawai yaitu 4,22 berkategori tinggi, IAIN Curup harus meningkatkan kinerja pegawai dari segi kualitasnya dengan cara pegawai melakukan tugas sesuai dengan yang diperintahkan oleh pimpinan, agar dapat meningkatkan kualitas kinerja pada pegawai. Rata-rata dimensi inisiatif yaitu 4,19 pegawai IAIN Curup harus meningkatkan inisiatifnya memajukan IAIN Curup dengan cara membentuk tim dalam pengembangan IAIN Curup.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diambil kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Insitut Agama Islam Negeri Curup. Jadi, dengan pemimpin mempengaruhi pola perilaku dan cara pandang pegawainya, hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan pegawainya kepada tingkat yang lebih tinggi.
- 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini berarti bahwa apabila pemimpin mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawainya dengan cara memberikan suatu penghargaan kepada pegawai yang tingkat kedisiplinannya tinggi, maka akan membuat kedisiplinan kerja pegawai yang lainnya meningkat.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri Curup. Kinerja yang tinggi dari seorang pegawai dapat diperoleh dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi dengan diawali oleh adanya kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mentaati semua peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku di IAIN Curup.
- 4) Disiplin kerja memediasi pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dari sisi disiplin kerja, karyawan yang memiliki kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku di perusahaan tanpa adanya paksaan akan memiliki motivasi dan semangat yang lebih dalam bekerja.

Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka terdapat saran-saran yang diberikan antara lain:

- 1) Disarankan kepada IAIN Curup agar dapat meningkatkan pemimpin dalam memberikan dorongan kepada pegawai dalam mengambil keputusan tentang kebijakan IAIN Curup
- 2) Disaran kepada pegawai IAIN Curup agar dapat mengikuti arahan dari pimpinan dalam bekerja, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai pada IAIN Curup. Serta disaran kepada pegawai IAIN Curup agar dapat mengikuti arahan dari pimpinan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai pada IAIN Curup.
- 3) Disarankan kepada pegawai IAIN Curup agar dapat meningkat kedisiplinan dalam bekerja, yang tentunya akan dapat meningkatkan kinerja pada pegawai IAIN Curup. Pegawai IAIN Curup agar dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja terutama pada aturan jam kantor.
- 4) Disaran kepada pemimpin yang ada pada IAIN Curup agar dapat meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai agar dapat menerapkan aturan yang ketepatan pada jam kantor yang akan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja pada pegawai.
- 5) Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan variabel yang lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena penelitian ini hanya sebatas menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, K.T. (2005). Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Gutu SMP Kristen BPK Penabur. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV. Jakarta.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance management: The new realitties*: State Mutual Book & Periodical Service.
- Baharun, H. (2016). Manajemen kinerja dalam meningkatkan competitive advantage pada lembaga pendidikan Islam. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 5(2), 243-262.
- Bambang, G. W. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, Vol. 1 no, 1. Hal 63-74
- Baron, R.M dan Kenny, DA (1986). Perbedaan Variabel Moderator-Mediator dalam Penelitian Psikologis Sosial - Pertimbangan Konseptual, Strategis, dan Statistik., *Jurnal Kepribadian dan Psikologi Sosial* , Vol. 51 (6), hlm. 1173–1182.
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai dengan Motivasi dan Disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(2), 413-422.
- Fiedler, F. F. (1967). *A theori of leadership effectiveness*. New York : McGraw-Hill.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas.
- Hafied, H. (2017). Leadership, Compensation, Work Discipline Are Able To Improve Performance Clerk PD Market City Of Makassar. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 6(3), 46-50.
- Hardian, F. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap service center panasonic surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(1).1-7

- Hasanah, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi kasus pada Intro Bistro). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(1). Hal 069-076
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- _____ (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Jaya, K. Y. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. *Jurnal manajemen*, 4(9). 2702-2721.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.
- MacKinnon, D. P., Krull, J. L., & Lockwood, C. M. (2000). Equivalence of the mediation, confounding and suppression effect. *Prevention science*, 1(4), 173-181.
- MacKinnon, D.P., Fairchild, A.J., Frits, M.S. 2007. Mediation Analysis. In S. T. Fiske, A. E. Kazdin, & D. L. Schacter (Eds.) In S. T. Fiske, A. E. Kazdin, & D. L. Schacter (Edisi). *Annual Review of Psychology*, vol. 58: hal. 593-614
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2). hal. 145-160.
- Permadi, B., Dharmanegara, I. A., & Sitiari, N. W. (2018). The Effects Of Leadership And Motivation Againsts Work Discipline And Performance Of Civil Servant Employees At Balai Wilayah Sungai Bali Penida. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 5(1), 46-57.

- Prijodarminto, Soengeng. (1993). *Disiplin Kiat Menuju Sukse*. Jakarta : PT. Pradnya Paramita.
- Pujihastuti, I. (2010). Prinsip penulisan kuesioner penelitian. *CEFARS: Jurnal Agribisnis dan Pengembangan Wilayah*, 2(1), 43-56.
- Putra, W. R. Y., Agung, A. A. P., & Kepramareni, P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Bina Sejahtera Kabupaten Badung. *JSAM (Jurnal Sains, Akuntansi dan Manajemen)*, 1(4), 576-595.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi*. Jakarta: Penerbit PT Prenhallindo.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUi, Jakarta.
- Soekidjo, Notoatmodjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sofya, J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Kantor Pusat Pt Sarana Usaha Sejahtera Insanpalapa. *Jurnal Universitas Telkom*.
- Suparta, I. P. G. A. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi disiplin kerja (Pada LPK Monarch Candidasa). *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(1), 108-122.
- Suranta, Sri. (2002). Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Surat Edaran NOMOR: SE. 16 Tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Kementerian Agama Dalam Tatanan Normal Baru.

Surat Pengumuman Rektor IAIN Curup Nomor: 0571/In.34/R/PP.00.9/6/2020 tentang Presensi Di Lingkungan IAIN Curup.

Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84.

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Jakarta, PT Prenada Media Group.

Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.

Terry, G. R. (2002). *Principle of Management* (; Georgetown: Richard D. Irwing Inc, 6.

Trinaningsih, S. (2007). Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Good Governance, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Akuntansi X. Makassar*.

Umar. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terhadap penerimaan pajak di kantor pelayanan pajak bantaeng. *Economics Bosowa*, 2(3), 97-110.

Wawancara dengan bapak Dr. H. Hamengkubuwono, M. Pd pada tanggal 03 Maret 2021.

Wawancara dengan bapak Dr. M. Istan SE., MM., M.Pd pada tanggal 26 Nopember 2020.

Wexley, K., & Yukl, G. (1977). *Manajemen sumber daya manusia*. In: Jakarta: Penerbit, Irwin, Inc.

Yukl, G. (1989). Managerial leadership: A review of theory and research. *Journal of management*, 15(2), 251-289.

Santoso, E. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Central Asia Kudus. *E-jurnal. niversitas Diponegoro*.

- Setiyawan, B dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI. Vol 2. No 2*. Hal: 181-198.
- Agus Nugraha, M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Pengalaman Kerja, Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Surakarta Dan Yogyakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Agustian. Eki, (2016). Pengaruh Integritas, Etika Audit dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit (Tesis yang tidak dipublikasikan, Universitas Bengkulu).
- Alsughayer, A. S, (2021) . *Impact of Auditor Competence, Integrity, and Ethics on Audit Quality in Saudi Arabia: Open Journal of Accounting*, 10, (125-140).
- Anam. H, Tenggara, F.O. & Sari, D.K, (2021). *The effect of independence, integrity, experience and objectivity of auditors on audit quality: forum ekonomi*, 23, 96-101.
- Aprilia, P.S, (2019). *The effect of audit competence, independence, and professional Skeptism on audit quality with auditor's ethics as moderation Variables: International Journal of Business, Economics and Law*, 18, (135-144).
- Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia. (2014).
- Aswar K & Hikmayah.N, (2019). *The Impact of Factors on the Audit Quality in Indonesia: The Moderating Effect of Professional Commitments: International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 9, 285–293.
- Badjuri Ahmad, (2017). Analisis faktor faktor yang berpengaruh terhadap kualitas pemeriksaan auditor intern kota semarang: Paper dipresentasikan pada Seminar Nasional, Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank ke-3.
- BPK-RI News, (2021). *kualitas pengawasan internal diharapkan mampu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan* <https://www.bpk.go.id/news/kualitas-pengawasan-internal-diharapkan-mampu-tingkatkan-kinerja-secara-berkelanjutan> 15 Desember 2021, diakses 18 April 2022 pukul 05.51 WIB. Crosby, P. (1989). Crosby talks quality. *The TQM Magazine*. Vol 1 No.4

- Pellegrini, C., Rizzi, F., & Frey, M. (2018). The role of sustainable human resource practices in influencing employee behavior for corporate sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 27(8), 1221-1232.
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2019). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tourism Management*, 72, 386-399.
- Surat Pengumuman Rektor IAIN Curup Nomor: 0571/In.34/R/PP.00.9/6/2020 tentang Presensi Di Lingkungan IAIN Curup.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Jakarta, PT Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Terry, G. R. (2002). *Principle of Management* (; Georgetown: Richard D. Irwing Inc, 6.
- Trinaningsih, S. (2007). Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Good Governance, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Akuntansi X. Makassar*.
- Umar. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terhadap penerimaan pajak di kantor pelayanan pajak bantaeng. *Economics Bosowa*, 2(3), 97-110.
- Wawancara dengan bapak Dr. H. Hamengkubuwono, M. Pd pada tanggal 03 Maret 2021.
- Wawancara dengan bapak Dr. M. Istan SE., MM., M.Pd pada tanggal 26 Nopember 2020.
- Pinzone, M., Guerci, M., Lettieri, E., & Redman, T. (2016). Progressing in the change journey towards sustainability in healthcare: the role of 'Green'HRM. *Journal of Cleaner Production*, 122, 201-211.
- Polii, L. R. G. (2015). Analisis keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intentions karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 2812.

- Prasad, R. S. (2013). Green HRM-partner in sustainable competitive growth. *Journal of Management Sciences and Technology*, 1(1), 15-18.
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14.
- Rothenberg, S., Pil, F. K., & Maxwell, J. (2001). Lean, green, and the quest for superior environmental performance. *Production and Operations Management*, 10(3), 228-243.
- Rubin, A. & Babbie, E. 2010. *Research methods for social work*, Seventh Edition. USA: Cengage Learning.
- Sammalisto, K., & Brorson, T. (2008). Training and communication in the implementation of environmental management systems (ISO 14001): a case study at the University of Gävle, Sweden. *Journal of Cleaner Production*, 16(3), 299-309.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi penelitian untuk bisnis*, Edisi 4, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. & Bougie, R. 2010. *Research method for business: A skill building approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Siyambalapatiya, J., Zhang, X., & Liu, X. (2018). Green human resource management: A proposed model in the context of Sri Lanka's tourism industry. *Journal of Cleaner Production*, 201, 542-555.
- Sugiyono. 2015. *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suyono, J., Eliyana, A., & Ratmawati, D. (2020). The nightmare of turnover intention for companies in Indonesia. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 91 871-888.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31-55.
- Thompson, P. (2011). The trouble with HRM. *Human Resource Management Journal*, 21(4), 355-367.
- Yusoff, Y. M., & Nejati, M. (2019). A conceptual model of green hrm adoption towards sustainability in hospitality industry. In *Corporate Social Responsibility: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications* (hal.. 400-421). IGI Global.

- Zaid, A. A., Jaaron, A. A., & Bon, A. T. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 204, 965-979.
- Zhang, Y., Luo, Y., Zhang, X., & Zhao, J. (2019). How green human resource management can promote green employee behavior in China: A technology acceptance model perspective. *Sustainability*, 11(19), 1–19.
- Zoogah, D. B. (2016). The Dynamics of Green HRM Behaviors: A Cognitive Social Information Processing Approach. *German Journal of Human Resource Management*, 25(2), 117-139.
- Zsidisin, G. A., & Siferd, S. P. (2001). Environmental purchasing: a framework for theory development. *European Journal of Purchasing & Supply Management*, 7(1), 61-73.
- David McClelland, 1973. *Testing for Competence Rather for Intelligence*, Harvard University, USA.
- Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUi, Jakarta.
- Soekidjo, Notoatmodjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sofya, J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Kantor Pusat Pt Sarana Usaha Sejahtera Insanpalapa. *Jurnal Universitas Telkom*.
- Suparta, I. P. G. A. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi disiplin kerja (Pada LPK Monarch Candidasa). *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(1), 108-122.
- Suranta, Sri. (2002). Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Surat Edaran NOMOR: SE. 16 Tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Kementerian Agama Dalam Tatanan Normal Baru.
- Surat Pengumuman Rektor IAIN Curup Nomor: 0571/In.34/R/PP.00.9/6/2020 tentang Presensi Di Lingkungan IAIN Curup.

- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Jakarta, PT Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Terry, G. R. (2002). *Principle of Management* (; Georgetown: Richard D. Irwing Inc, 6.
- Trinaningsih, S. (2007). Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Good Governance, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Akuntansi X. Makassar*.
- Umar. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terhadap penerimaan pajak di kantor pelayanan pajak bantaeng. *Economics Bosowa*, 2(3), 97-110.
- Wawancara dengan bapak Dr. H. Hamengkubuwono, M. Pd pada tanggal 03 Maret 2021.
- Wawancara dengan bapak Dr. M. Istan SE., MM., M.Pd pada tanggal 26 Nopember 2020.
- Wexley, K., & Yukl, G. (1977). *Manajemen sumber daya manusia*. In: Jakarta: Penerbit, Irwin, Inc.
- Yukl, G. (1989). Managerial leadership: A review of theory and research. *Journal of management*, 15(2), 251-289.