

PERAN MODERASI DISIPLIN KERJA PADA PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH DI MAKASSAR

Edy Jumady

Program Studi Manajemen, STIEM Bongaya Makassar
Email: edy.jumady@stiem-bongaya.ac.id

Abstract

This study aims to examine the influence of leadership on employees work activity moderated work discipline at Islamic banking in Makassar. Data collection uses the primary data obtained from questionnaires using technik proportionated random sampling. The population is all 162 permanent employees from 11 Islamic banks in Makassar City, while the sample taken is 62 respondents. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability. Methoddata analysis using SEM technique (Sturctural equation modeling) assisted with WarphPLS Ver.5.0. The results of this study indicate that the hypothesis of leadership is accepted in part because it shows the result of hypothesis test that negative and significant. This means that influential negative leadership and significant to employees work activity. then result research on work discipline shows that the hypothesis is accepted because it shows results a positive and significant hypothesis. this means that positive discipline work is positive and significant to employees work activity. While the results of research on discipline work as the strengthening variable indicates that the hypothesis is accepted as it shows the results a positive and significant hypothesis. This means that the work discipline variable can strengthen variable leadership on employees work activity.

Keywords: *Leadership, Work Discipline, Employee Performance, Islamic Banking*

Dasar Pemikiran

Dalam perkembangan bisnis perbankan syariah sangat pesat saat ini. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya perbankan syariah yang beroperasi di tahun 2019 yang bermunculan untuk menarik minat nasabah yang awalnya menyimpan dananya di bank konvensional beralih ke bank syariah, sehingga persaingan dalam bisnis syariah semakin ketat, hal tersebut mengakibatkan harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Regional 6 Sulawesi, Maluku dan Papua (Sulampua) mencatat, pembiayaan Bank Syariah tahun 2019 di Sulawesi Selatan masih tumbuh (Tribun Timur, 2019)

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran moderator disiplin kerja pada pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sesuatu kelompok menuju tercapainya tujuan-tujuan (Robbin dan Coulter, dalam Widodo, 2010). Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi (Thoha dalam Mondiani, 2012).

Gaya Kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2011). Terdapat tiga jenis perilaku kepemimpinan yang saling berbeda diantara para manajer, yaitu: perilaku berorientasi pada tugas (*task oriented behavior*), perilaku berorientasi pada hubungan (*relationship oriented behavior*), dan kepemimpinan partisipatif (P. Siagian, 2002). Berdasarkan pengertian Kepemimpinan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi baik itu individu maupun sekelompok orang untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh (T. Widodo, 2010) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan kecamatan Sidorejo Kota Salatiga. Temuan ini dibantahkan oleh (Posuma, 2013) bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. Fakta lapangan mengenai kepemimpinan menunjukkan bahwa kurangnya kemampuan pemimpin untuk memberitahu bawahan apa yang harus dia kerjakan dan kurangnya kemampuan menjual, memberi ide dan berpartisipasi dengan anggotanya.

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan perbankan syariah di Makassar

Selain kepemimpinan yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan dari organisasi baik itu tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2014).

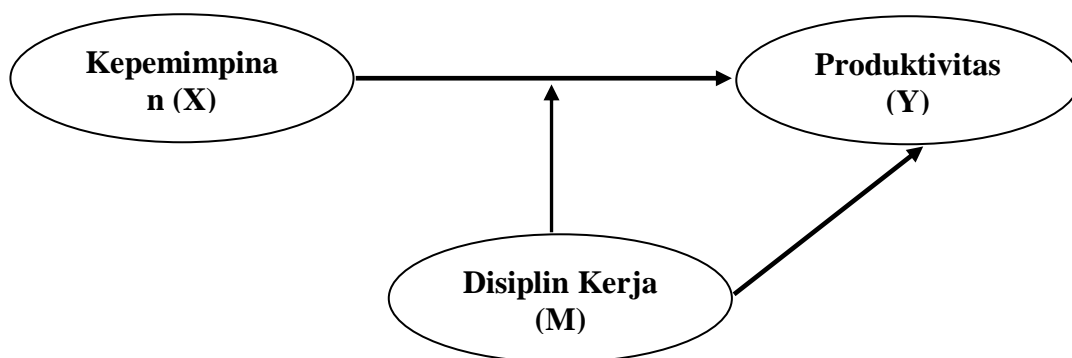
Disiplin kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Abdillah & Wajdi, 2011). Disiplin kerja adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi (Prawatya & Raharjo, 2012).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh (Prawatya & Raharjo, 2012) bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Porwodadi. Temuan ini dibantah oleh (Susanty & Baskoro, 2016) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2 : disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan perbankan syariah di Makassar

Fakta lapang mengenai disiplin kerja menunjukkan bahwa masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan menggunakan waktu istirahat mereka yang tidak sesuai dengan peraturan atau prosedur kerja didalam perusahaan. Selain itu ada pegawai yang tidak hadir dalam bekerja tanpa alasan dan masih banyaknya tugas yang tidak dilaksanakan sesuai dengan prosedur. Variabel moderasi merupakan variabel yang bersifat memperkuat atau memperlemah variabel penjelas terhadap variabel tergantung.

H3 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di moderasi disiplin kerja pada perbankan syariah di Makassar



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis asosiatif. Data yang di peroleh dalam penelitian ini akan diolah dan dianalisis serta di dukung dengan teori agar dapat membuktikan hipotesis dan menjawab rumusan masalah rumusan masalah yang sudah dibuat sebelumnya. Penelitian ini dilakukan pada perbankan syariah di Makassar. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan adanya pertimbangan penerapan kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan serta tersedianya data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel
Kepemimpinan (Riyadi, 2011)	Tanggapan responden terhadap gaya dan perilaku Meneger untuk mengikuti apa yang dikehendakinya	1) Berorientasi Hasil 2) Mampu Memberikan Ide 3) Berpartisipasi Dengan Anggota 4) Mampu Mengarahkan Bawahan
Disiplin Kerja Sentono dalam (Erisna, 2012)	Tanggapan responden terhadap sebuah sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsyafan mematuhi peraturan perintah, larangan - larangan terhadap suatu hal karena mengerti baik dan buruk tentang perintah dan larangan.	1) Tingkat Kehadiran 2) Kepatuhan 3) Pelaksanaan Tugas 4) Sanksi 5) Wewenang dan Tanggung Jawab
Produktivitas Karyawan (Sedarmayanti, 2009)	Kerja tanggapan responden terhadap hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1) Kuantitas Kerja 2) Kualitas Kerja 3) Kreativitas Kerja 4) Pengetahuan Pekerjaan

Sumber: Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini, 2019

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada perbankan syariah di Makassar yang berjumlah 162 orang Karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persentase kelonggaran ketidakteelitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan = 10% dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{162}{1 + 162(0,1)^2}$$

$$= 62 \text{ sampel}$$

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel acak berstrata/ berkelompok (*proportionated random sampling*). Analisis penelitian ini menggunakan pendekatan *moderation regression analysis* dengan bantuan alat SEM-PLS, analisis ini menggunakan pendekatan analitik yang fungsinya untuk mempertahankan integritasi sample dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator (Ghozali, 2013). *Moderator regression analysis* dalam penelitian ini memiliki tiga persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = a + b_2M \dots \dots \dots (2)$$

$$Y = a + b_1X + b_2M + b_3XM \dots \dots (3)$$

Pembahasan

Pada uji model WarpPls, kesesuaian model diukur dengan nilai *Average path coefficient* (APC), *Average R-squared* (ARS), dan *Average adjusted R-squared* (AARS) serta *Average block VIF* (AVIF), untuk itu hasilnya ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 2
Pengujian Model

Pengukuran		Nilai
Average path coefficient (APC)	0.294	P=0.003
Average R-squared (ARS)	0.517	P<0.001
Average adjusted R-squared (AARS)	0.492	P<0.001

Average block VIF (AVIF)	1.359	acceptable if ≤ 5
Average full collinearity VIF (AFVIF)	1.693	acceptable if ≤ 5

Sumber : Kuesioner penelitian (data diolah, 2019)

Langkah selanjutnya yaitu evaluasi *outer model* dilakukan melalui 3 kriteria yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Berikut ini adalah hasil pengolahan data:

a. Convergent Validity (Validitas Konvergen)

Convergent validity dari model pengukuran dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstruksinya (*loading factor*) dengan kriteria nilai *loading factor* dari setiap indikator lebih besar dari 0,70 dapat dikatakan valid. Selanjutnya untuk nilai p-value apabila $< 0,05$ dianggap signifikan.

Hasil pengolahan *Convergent Validity* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil output combined loadings and cross-loading (MODEL 1)

Combined loadings and cross-loadings							
MODEL 1	KP	DSP	KNR	DSP*K P	Type (a)	P value	KETERANGAN
X11	0.356	-	0.398	0.339	Reflect	0.001	Tidak Memenuhi <i>convergent validity</i>
X12	0.836	-	0.093	-0.059	Reflect	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X13	0.891	0.093	0.078	0.004	Reflect	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X14	0.781	0.144	0.171	-0.096	Reflect	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X21	0.061	0.687	0.308	0.263	Reflect	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X22	0.023	0.959	0.055	-0.062	Reflect	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X23	0.06	0.913	0.144	-0.113	Reflect	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X24	0.076	0.121	0.226	-0.145	Reflect	0.161	Tidak Memenuhi <i>convergent validity</i>
Y11	0.087	0.003	0.911	0.101	Reflect	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
Y12	0.115	0.086	0.865	-0.129	Reflect	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
Y13	0.067	0.107	0.776	0.083	Reflect	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
Y14	0.037	0.186	0.866	-0.052	Reflect	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X21*X11	0.215	0.502	0.919	0.289	Reflect	0.007	Tidak Memenuhi <i>convergent validity</i>
X21*X12	0.284	0.034	-0.22	0.685	Reflect	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X21*X13	0.114	0.111	0.525	0.465	Reflect	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>

X21*X14	-	-	-	0.822	Reflect	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X22*X11	0.077	0.12	0.154	0.037	Reflect	0.386	Tidak Memenuhi <i>convergent validity</i>
X22*X12	-	-	-	0.831	Reflect	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X22*X13	0.288	0.196	0.002	0.735	Reflect	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X22*X14	-	-	-	0.897	Reflect	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X23*X11	0.258	0.767	0.662	0.127	Reflect	0.15	Tidak Memenuhi <i>convergent validity</i>
X23*X12	0.114	0.014	0.448	0.841	Reflect	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X23*X13	0.336	0.196	0.058	0.659	Reflect	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X23*X14	-	-	-	0.907	Reflect	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X24*X11	0.23	0.042	0.096	0.264	Reflect	0.013	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X24*X12	-	-	-	0.165	Reflect	0.086	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X24*X13	0.058	0.151	0.246	0.025	Reflect	0.421	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X24*X14	0.057	0.055	0.094	0.231	Reflect	0.027	Memenuhi <i>convergent validity</i>

Sumber : Kuesioner penelitian (data diolah, 2019)

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut : Pada model 1 diatas, dijelaskan bahwa terdapat 2 indikator yang tidak memenuhi standart *Convergent validity* yaitu X_{11} dan $X_{24} < 0.70$, sehingga indicator tersebut harus dikeluarkan dari model.

Tabel 4.4
Hasil output combined loadings and cross-loading (Model 2)

MODEL2	KP	DSK	KNK	DSK*KP	Type (a)	P value	Keterangan
X_{12}	0.841	-0.141	-0.031	0.018	0.095	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X_{13}	0.9	0.028	0.111	0.08	0.093	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X_{14}	0.8	0.116	-0.092	-0.109	0.096	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X_{21}	-0.072	0.698	-0.437	0.272	0.1	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X_{22}	-0.005	0.962	0.072	-0.06	0.091	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X_{23}	0.061	0.905	0.261	-0.146	0.093	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
Y_{11}	0.087	0.021	0.911	0.115	0.093	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
Y_{12}	-0.105	0.093	0.865	-0.113	0.094	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
Y_{13}	0.072	0.086	0.776	0.057	0.097	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
Y_{14}	-0.05	-0.192	0.866	-0.058	0.094	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>

$X_{21} * X_{12}$	-0.323	0.108	-0.389	0.678	0.1	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
$X_{21} * X_{13}$	-0.167	0.043	-0.763	0.462	0.108	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
$X_{21} * X_{14}$	-0.108	0.169	-0.216	0.806	0.096	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
$X_{22} * X_{12}$	0.017	0.081	0.406	0.862	0.094	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
$X_{22} * X_{13}$	0.356	-0.238	-0.045	0.759	0.098	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
$X_{22} * X_{14}$	-0.14	0.067	0.069	0.914	0.093	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
$X_{23} * X_{12}$	0.152	-0.018	0.478	0.856	0.095	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
$X_{23} * X_{13}$	0.398	-0.26	0.021	0.678	0.1	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
$X_{23} * X_{14}$	-0.194	0.014	-0.013	0.894	0.093	<0.001	Memenuhi <i>convergent validity</i>

Sumber: Data primer (diolah WarpPLS Ver 5.0, 2019)

Hasil pada tabel diatas, menunjukkan hasil pengujian *Convergent validity* untuk model 2, dimana pada model 1 sebelumnya terdapat beberapa indikator pada variabel Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Produktivitas Karyawan yang tidak memenuhi standar *Convergent validity* sehingga dilakukan pengujian model 2. Pada pengujian model 2 diatas, semua indikator yang tidak memenuhi standar *Convergent validity* telah dikeluarkan dari model, sehingga pengujian *Convergent validity* pada model 2 telah memenuhi standar *Convergent Validity* dengan nilai >0.70 dan *P-value* juga telah memenuhi syarat yaitu memiliki nilai sebesar <0,001 (< 0,05) untuk seluruh indikator dari variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan.

b. Uji Composite reliability (uji reliabilitas kontruks)

Penelitian ini menggunakan tiga variabel laten (variabel yang tidak terukur) yaitu variabel Kepemimpinan (X) dan Disiplin Kerja (M) serta Produktivitas Karyawan (Y). Suatu variabel yang dipandang mampu (handal) dalam menjelaskan data dari variabel tersebut, pengujiannya dapat dilihat pada nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* > 0,60, untuk itu dapat diperlihatkan pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Latent variable coefficients (composite reliability) (model 1)

MODEL 1	KP	DSP	KNR	DSP*KP
<i>R-Squared</i>			0.492	
<i>Composite reliab.</i>	0.823	0.803	0.916	0.86
<i>Cronbach's Alpha</i>	0.705	0.658	0.877	0.841
<i>Avg. Var. Extrac.</i>	0.558	0.56	0.733	0.351
<i>Full Collin. VIF</i>	1.096	1.647	1.915	2.115

<i>Q-Squared</i>	0.565
------------------	-------

Sumber: Data primer (diolah WarpPLS Ver 5.0, 2019)

Nilai *composite reliability* untuk variabel kepemimpinan sebesar $0,823 > 0,60$ sedangkan untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,803 > 0,60$ dan pada variabel Produktivitas karyawan sebesar $0,916 > 0,60$. Dan Sedangkan Varabel Kepemimpinan dimoderasi Disiplin Kerjasebesar $0,86 > 0,60$ Selanjutnya untuk *Cronbach's Alpha* pada variabel Kepemimpinan sebesar $0,705 > 0,60$ sedangkan untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,658 > 0,60$ dan pada variabel Kinerja Karyawan sebesar $0,877 > 0,60$ dan terakhir variable kepemimpinan domoderasi disiplin kerja sebesar $0,841$. Untuk nilai *Average Variances Extracted (AVE)*/ nilai variasi rata-rata pada variabel kepemimpinan sebesar $0,588 > 0,50$ sedangkan untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,56 > 0,50$ dan pada variabel Produktivitas karyawan sebesar $0,733 > 0,50$ dan terakhir pada variable kepemimpinan dimoderasi disiplin kerja sebesar $0,351 < 0,50$.

Tabel 4.6
Hasil output latent variable coefficients (model 2)

MODEL 2	KP	DSP	KNR	DSP*KP
<i>R-Squared</i>			0.556	
<i>Composite reliab.</i>	0.884	0.895	0.916	0.931
<i>Cronbach's Alpha</i>	0.803	0.819	0.877	0.914
<i>Avg. Var. Extrac.</i>	0.719	0.744	0.733	0.608
<i>Full Collin. VIF</i>	1.082	1.592	2.034	2.133
<i>Q-Squared</i>			0.602	

Sumber: Data primer (diolah WarpPLS Ver 5.0, 2019)

Nilai *composite reliability* untuk variabel kepemimpinan sebesar $0,884 > 0,60$ sedangkan untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,895 > 0,60$ dan pada variabel produktivitas karyawan sebesar $0,916 > 0,60$ dan yang terakhir variable kepemimpinan dimoderasi disiplin kerja nilainya sebesar $0,931 > 0,60$. Selanjutnya untuk *cronbach's alpha* pada variabel kepemimpinan sebesar $0,803 > 0,60$ sedangkan untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,819 > 0,60$ dan pada variabel produktivitas karyawan sebesar $0,877 > 0,60$ dan yang terakhir pada variable kepemimpinan dimoderasi disiplin kerja sebesar $0,914 > 0,60$. untuk nilai *average variances extracted (ave)*/ nilai variasi rata-

rata pada variabel kepemimpinan sebesar $0,719 > 0,50$ sedangkan untuk variabel disiplin kerja informasi sebesar $0,744 > 0,50$ dan pada variabel produktivitas karyawan sebesar $0,733 > 0,50$ dan terakhir pada variable kepemimpinan dimoderasi disiplin kerja sebesar $0,608 > 0,50$.

c. Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)

Discriminant validity dinilai dari *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Dapat dilihat dengan melihat *loading* konstruk laten, yang akan memprediksi indikatornya lebih baik daripada konstruk lainnya. Jika korelasi konstruk dengan pokok pengukuran (setiap indikator) lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya maka validitas diskriminan terpenuhi.

Tabel 4.7
Nilai loading konstruk laten indikator ke konstruk lainnya

Indikator	Loading		Nilai Loading ke konstruk lainnya				Keterangan
			KP	DSK	KNK	DSK*KP	
X ₁₂	0.841	>		-0.141	-0.031	0.018	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
X ₁₃	0.9	>		0.028	0.111	0.08	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
X ₁₄	0.8	>		0.116	-0.092	-0.109	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
X ₂₁	0.698	>	-0.072		-0.437	0.272	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
X ₂₂	0.962	>	-0.005		0.072	-0.06	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
X ₂₃	0.905	>	0.061		0.261	-0.146	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
Y ₁₁	0.911	>	0.087	0.021		0.115	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
Y ₁₂	0.865	>	-0.105	0.093		-0.113	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
Y ₁₃	0.776	>	0.072	0.086		0.057	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
Y ₁₄	0.866	>	-0.05	-0.192		-0.058	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
X ₂₁ *X ₁₂	0.678	>	-0.323	0.108	-0.389		Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
X ₂₁ *X ₁₃	0.462	>	-0.167	0.043	-0.763		Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
X ₂₁ *X ₁₄	0.806	>	-0.108	0.169	-0.216		Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
X ₂₂ *X ₁₂	0.862	>	0.017	0.081	0.406		Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
X ₂₂ *X ₁₃	0.759	>	0.356	-0.238	-0.045		Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
X ₂₂ *X ₁₄	0.914	>	-0.14	0.067	0.069		Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
X ₂₃ *X ₁₂	0.856	>	0.152	-0.018	0.478		Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
X ₂₃ *X ₁₃	0.678	>	0.398	-0.26	0.021		Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
X ₂₃ *X ₁₄	0.894	>	-0.194	0.014	-0.013		Memenuhi <i>Discriminant validity</i>

Sumber: Data primer (diolah WarpPLS Ver 5.0, 2019)

Berdasarkan data di atas, keseluruhan indikator telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Variabel Kepemimpinan yang memiliki 3 indikator yang dilambangkan dengan X_{12} , X_{13} dan X_{14} . Untuk indikator X_{12} memiliki nilai *loading* 0,841 yang nilai *loading*-nya lebih besar dari *loading* ke konstruk lain yaitu -0,141 dan -0,031 dan ke 3 indikator karakteristik lainnya juga memiliki nilai *loading* yang lebih besar dari nilai *loading* ke konstruk lain.

Variabel disiplin kerja yang memiliki 3 indikator yang dilambangkan dengan X_{21} , X_{22} dan X_{23} . Untuk indikator X_{21} memiliki nilai *loading* 0,698 yang nilai *loading*-nya lebih besar dari *loading* ke konstruk lain yaitu -0,072 dan -0,437 dan ke 2 indikator Disiplin Kerja lainnya juga memiliki nilai *loading* yang lebih besar dari nilai *loading* ke konstruk lain

Variabel produktivitas karyawan memiliki 4 indikator yang dilambangkan dengan Y_{11} , Y_{12} , Y_{13} dan Y_{14} . Untuk indikator Y_{11} memiliki nilai *loading* 0,911 yang nilai *loading*-nya lebih besar dari *loading* ke konstruk lain yaitu 0,087 dan 0,021 dan ke 3 Disiplin Kerja lainnya juga memiliki nilai *loading* yang lebih besar dari nilai *loading* ke konstruk lain. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

1) Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pada uji kecocokan model terdapat 3 indeks pengujian, yaitu *average path coefficient* (APC), *average Rsquared* (ARS) dan *average varians factor* (AVIF) dengan kriteria APC dan ARS diterima dengan syarat $p - \text{value} < 0,05$ dan $AVIF < 5$ (Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono, 2013: 61). Berikut ini adalah hasil output model fit indices yang disajikan dalam bentuk tabel yaitu:

Tabel 4.8
Hasil output model fit indices

	Indeks	<i>P-Value</i>	Kriteria	Keterangan
Average path coefficient (APC)	0.344	$P < 0.001$	$P < 0.05$	Diterima
Average R-squared (ARS)	0.578	$P < 0.001$	$P < 0.05$	Diterima
Average block VIF (AVIF)	1.409		$AVIF < 5$	Diterima

Sumber: Data primer (diolah WarpPLS Ver 5.0, 2019)

Hasil output di atas, menjelaskan bahwa APC memiliki indeks sebesar 0,344 dengan nilai $p - value < 0,001$. Sedangkan ARS memiliki indeks sebesar 0,578 dengan $p - value < 0,001$. Berdasarkan kriteria, APC sudah memenuhi kriteria karena memiliki nilai $p < 0,001$. Begitu pula dengan nilai p dari ARS yaitu $p < 0,001$. Nilai AVIF yang harus < 5 sudah terpenuhi karena berdasarkan data tersebut AVIF nilainya 1,409. Dengan demikian, maka inner model dapat diterima.

a. Hasil Uji Hipotesis

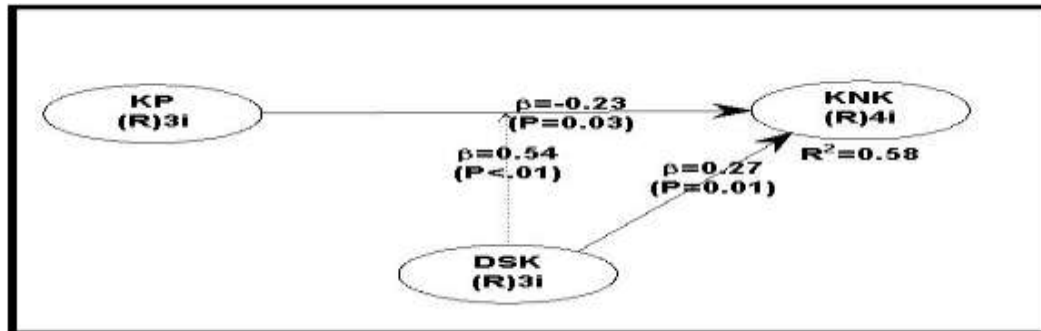
Tabel 4.9
Direct Effects

Kriteria	Variabel	KP	DSK	KNR	DSK*KP
<i>Path coefficients</i>	KP	-	-	-	-
	DSK	-	-	-	-
	KNR	-0.228	0.265	-	0.539
	DSK*KP	-	-	-	-
<i>p-values</i>	KP	-	-	-	-
	DSK	-	-	-	-
	KNR	0.029	0.013	-	<0.001
	DSK*KP	-	-	-	-
<i>Effect size for path</i>	KP	-	-	-	-
	DSK	-	-	-	-
	KNR	0.051	0.144	-	0.382
	DSK*KP	-	-	-	-

Sumber: Data primer (diolah WarphPLS Ver 5.0, 2019)

Hasil output di atas, menjelaskan bahwa *path coefficients* untuk variabel kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan memiliki indeks sebesar -0,228 dengan nilai $p - value$ 0,029 dan nilai *effect size for path* 0,051 sedangkan untuk *path coefficients* variabel disiplin kerja terhadap Produktivitas Karyawan memiliki indeks sebesar 0,265 dengan $p - value$ 0,013 nilai *effect size for path* 0,144 sedangkan untuk variabel kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan dimoderasi Disiplin Kerja memiliki indeks sebesar 0,539 dengan nilai $p - value < 0,001$ nilai *effect size for path* 0,382. Berikut ini merupakan gambar hasil penelitian dari *effect size* yang telah diperoleh berdasarkan pengolahan data:

Gambar 4.1
Hasil penelitian



Sumber: Data primer (diolah WarpPLS Ver 5.0, 2019)
(Angka merupakan pembulatan dari *path coefficients* dan *p-values* pada tabel 4.)

Keterangan :
 KP : Kepemimpinan
 DSK : Disiplin Kerja
 KNR : Produktivitas Kerja Karyawan

Berikut ini, pengujian hipotesis yang diuraikan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis 1

Kepemimpinan berpengaruh negative dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada perbankan syariah di Makassar. Dimana $p\text{-value} = 0,029 (\leq 0,05)$ namun Koefisien jalur bertanda negative maka H_1 ditolak

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan Signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada perbankan syariah di Makassar. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan yang ditunjukkan kepada Manager kepada bawahan tergolong rendah maneger kurang mampu mengayomi bawahan namaun dalam pelaksanaannya terbukti mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Uji Hipotesis 2

Disiplin Kerja berpengaruh Positive dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perbankan syariah di Makassar. Dimana $p\text{-value} = 0,014 (< 0,05)$ maka H_2 diterima.

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada perbankan syariah di Makassar. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat diamati melalui nilai koefisien jalur

yaitu 0,265. Angka ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada disiplin kerja maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,265 dan begitu pula sebaliknya, setiap terjadi penurunan disiplin kerja, maka produktivitas karyawan akan menurun sebesar 0,265.

3. Uji Hipotesis 3

Kepemimpinan berpengaruh Positive dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dimoderasi Disiplin Kerja pada perbankan syariah di Makassar. Dimana *p-value* = < 0,001 ($\leq 0,05$) maka H_3 diterima.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dimoderasi disiplin kerja pada perbankan syariah di Makassar. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mampu memperkuat variable kepemimpinan terhadap produktivitas Karyawan yang dapat diamati melalui nilai koefisien jalur yaitu 0.539. Angka ini menunjukkan bahwa jika nilai koefisien jalur variabel disiplin kerja mampu memperkuat variable kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

Setelah melakukan uji hipotesis di atas, berikut ini tabel yang merangkum uji hipotesis-hipotesis tersebut :

Tabel 4.10
Hasil uji hipotesis

Hipotesis	Independen	Dependen	beta (β)	<i>p-values</i>	Keputusan
H ₁	Produktivitas Kerja Karyawan	Kepemimpinan	-0.228	0.029	Ditolak sebagian
H ₂	Produktivitas Kerja Karyawan	Disiplin Kerja	0.265	0.013	Diterima
H ₃	Produktivitas Kerja Karyawan	Kepemimpinan dimoderasi Disiplin kerja	0.539	<0.001	Diterima

Sumber: Data primer (diolah WarphPLS Ver 5.0, 2019)

1. Uji hipotesis 1 ditolak sebagian, artinya variabel kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada perbankan syariah di Makassar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai beta (β) sebesar -0,228 dengan nilai *p-value* 0,029.
2. Uji hipotesis 2 diterima, artinya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada perbankan syariah di

Makassar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai beta (β) sebesar 0,265 dengan nilai *p-value* 0,013.

3. Uji hipotesis 3 diterima, artinya variabel disiplin kerja dapat memperkuat variable kepemimpinan terhadap produktivitas Karyawan pada perbankan syariah di Makassar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai beta (β) sebesar 0,539 dengan nilai *p-value* $< 0,001$.

b. Uji besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Pengujian besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Ringkasan model (*model summary*)

Pengukuran	KP	DSK	KNR	DSK*KP
<i>R-squared</i>			0.578	
<i>Adj. R-squared</i>			0.556	
<i>Composite reliab.</i>	0.884	0.895	0.916	0.931
<i>Cronbach's Alpha</i>	0.803	0.819	0.877	0.914
<i>Avg. Var. Extrac.</i>	0.719	0.744	0.733	0.608

Sumber: Data primer (diolah WarpPLS Ver 5.0, 2019)

Berdasarkan tabel diatas besaran pengaruh nilai *R-squared* pada variabel Kepemimpinan dan variabel Disiplin Kerja terhadap produktivitas Karyawan adalah 0,587 (58,7%) dan sisanya 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan variabel lainnya.

Penelitian ini membahas pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan dimoderasi disiplin Kerja pada perbankan syariah di Makassar.

c. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh negative dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini dibantah sebagian dengan teori atau temuan dalam penelitian sebelumnya oleh (Posuma, 2013) dan

penelitian (D. S. Widodo, 2014) memberikan bukti bahwa kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta (β) sebesar -0.228 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan pada perbankan syariah di Makassar belum mampu mengayomi bawahan namun terbukti nyata mampu meningkatkan produktivitas karyawan kondisi tersebut diakibatkan karna pelaksanaan tugas yang diberikan manager kepada bawahan tidak selesaikan dengan baik sehingga berdampak pada rendahnya pekerjaan yang diselesaikan.

d. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini sama dengan teori atau temuan dalam penelitian sebelumnya oleh (Prawatya & Raharjo, 2012) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan yaitu dengan nilai beta (β) sebesar 0,265. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mampu memengaruhi peningkatan produktivitas karyawan. Penyebab positif dan signifikannya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diakibatkan karena karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti diakibatkan karena adanya kepatuhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.

Kondisi tersebut didukung dengan karyawan yang mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan dengan cepat dan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan sehingga berdampak pada karyawan dapat terhindar dari sanksi dalam perusahaan.

e. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan dimoderasi Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positive signifikan terhadap produktivitas karyawan dimoderasi disiplin kerja. Hasil tersebut

dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta yang ditunjukkan karakteristik lebih tinggi yaitu dengan nilai beta (β) sebesar 0,539.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dapat memperkuat nilai pada variabel kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan. Penyebab positif dan signifikannya disebabkan karena adanya karyawan yang patuh terhadap tugas yang diberikan oleh manager selain itu manager mengeluarkan seluruh kemampuan dalam setiap tugas yang diberikan kepada karyawan.

Kondisi tersebut berberda dengan fakta lapang yang dimana para karyawan patuh terhadap tugas yang diberikan dan karyawan yang ada diperusahaan tersebut datang tidak tepat pada waktunya pulang cepat dan menggunakan waktu istirahat mereka tidak sesuai dengan ketentuan didalam perusahaan. Selain dari para karyawan, para maneger disana tidak mampu mengarahkan bawahan apa yang harus dikerjakan dan para maneger tidak selalu berfikir pada prestasi perusahaan, para manager kurang berpartisipasi dengan anggotanya.

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan sebagaimana telah disajikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh negative dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Koefisien bertanda negative dan signifikannya pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan diakibatkan karena para manager belum mampu mengayomi bawahan namun terbukti nyata mampu meningkatkan kinerja karyawan kondisi tersebut diakibatkan karena pelaksanaan tugas yang diberikan manager kepada bawahan, dan tidak diselesaikan dengan baik sehingga rendahnya pekerjaan yang diselesaikan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. koefisian bertanda positive dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dikarenakan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti diakibatkan karena adanya kepatuhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. Kondisi tersebut didukung dengan karyawan

yang mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan dengan cepat dan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan sehingga berdampak pada karyawan dapat terhindar dari sanksi dalam perusahaan.

3. Disiplin kerja dapat memperkuat kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan. Penyebab positif dan signifikan disebabkan karena adanya karyawan yang patuh terhadap tugas yang diberikan oleh manager selain itu manager mengeluarkan seluruh kemampuan dalam setiap tugas yang diberikan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, A. C., & Wajdi, F. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 12(1), 1–11.
- Erisna, N. (2012). Hubungan Disiplin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 167–180.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. (Edisi 7). Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- <https://makassar.tribunnews.com/2019/04/30/pembiayaan-bank-syariah-di-sulsel-tumbuh-namun-turun>.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Upj Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Undip*, 1(1), 46–54.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- P. Siagian, S. (2002). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 646–656.
- Prawatya, D. A., & Raharjo, S. T. (2012). Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) DI KRAI PURWODADI, 1, 1–9.

- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2016). 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. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Widodo, D. S. (2014). Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java). *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(26), 62–66.
- Widodo, T. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Jurnal Among Makarti*, 3(5), 14–35
- Zamzam, Fakhry, Havis Aravik, (2016). *Manajemen SDM Berbasis Syariah*, Bogor: CV. RWTC Success..

