

Analysis of The Influence of Transformational Leadership Style And Work Discipline on Employee Innovation Performance With Motivation As An Intervening Variable At SDIT Yogyakarta

Candra¹, Kusuma Chandra Kirana², Syamsul Hadi³

Program Studi Magister Manajemen SDM^{1,2,3}

**Email : candrasm19@gmail.com¹, kusumack@ustjogja.ac.id²,
syamsul.hadi@ustjogja.ac.id³**

Abstract

This study aims to find out about the Analysis of the Effect of Transformational Leadership Style, Work Discipline, on Innovation Performance with Motivation as an intervening variable aimed at managing superior and advanced human resources in facing the era of globalization and quality human resources will develop high performance for the organization. One of them is by paying attention to the performance of employees both from their motivation and discipline in achieving the organization. This study uses a quantitative descriptive method with data analysis techniques Measurement Model (Outer Model): Convergent Validity, Discriminant Validity, Discriminant Validity, Reliability. Structural Model (Inner Model), Predictive Relevance (Q Square), Hypothesis Testing Results. Tested manually using the SmartPLS 3.2.9 software application. The population in this study were employee teachers at SDIT Luqman Al Hakim Yogyakarta, while for the sample data using the saturation technique, all employees were taken, namely 62 samples. The results showed that the coefficient value for the H1 coefficient was 0.288, the p-value was 0.007, the H2 coefficient was 0.343, the p-value was 0.003, the H3 coefficient was 0.339, the p-value was 0.000, the H4 coefficient was 0.327, the p-value was of 0.026, the H5 value, the coefficient value of 0.447 the p-value of 0.007 reveals that Transformational Leadership Style, and Work Discipline can improve employee innovation performance with Employee Work Motivation so that resources are able to develop high performance for the organization.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Discipline, Performance, Motivation*

1. Pendahuluan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan untuk mengarahkan perilaku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau pengetahuan unik dalam disiplin yang disukai melalui

sarana organisasi, untuk menuai tujuan perusahaan atau organisasi. Pada akhirnya, bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan (Dita Fariska *et al.*, 2022).

memiliki pandangan yang senada bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional diperlukan pada organisasi-organisasi yang berupaya meningkatkan kinerja organisasi ke taraf yang lebih tinggi (*high performance*). Gaya Kepemimpinan Transformasional berfungsi efektif untuk merombak budaya organisasi, serta untuk mengatasi masalah-masalah rendahnya kinerja bawahan, banyak bawahan yang keluar, tingkat absensi yang tinggi, dan rendahnya kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan (*individual low performance, high turn-over, high absenteeism and low organizational adaptability* (Robbins, Stephen P & Judge, 2013).

Selain itu kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu (Sudarmanto, 2014) Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut di pengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

Penelitian terdahulu (Ance Andriani Songjanan, Kusuma Chandra Kirana Subiyanto, 2021) Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langgur, hasil ini didukung dengan analisis jalur sebesar $0,000 < 0,05$.

Motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan dari dalam diri subjek untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Padahal, motivasi dapat dikatakan sebagai kondisi internal (kesiapsiagaan). Motivasi dapat dilihat sebagai suatu perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan, dan didahului oleh respon terhadap suatu tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan seluruh tenaganya untuk suatu tujuan. Dengan motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai dan tujuan pribadi juga dapat tercapai. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan mata rantai yang dimulai dengan

kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utamanya adalah kebutuhan dan arah perilaku. Pemberian motivasi harus diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan, semua personel yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan mengimplementasikan.

Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini penting dilakukan karena untuk meningkatkan kinerja dari pegawai dibutuhkan suatu gaya kepemimpinan yang baik dari atasan dimana atasan atau pimpinan dapat memberikan contoh dan arahan kepada bawahannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

2. Tinjauan Pustaka

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mencari, melatih, menilai, dan memberik kompensasi kepada karyawan, serta terlibat dalam serikat kerja, kesehatan dan keselamatan, dan peduli terhadap keadilan (Dessler, 2015) 30; Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2014:10).

B. Definisi Gaya kepemimpinan

Dalam buku *The Art of Leadership*, Ordway Tead menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Kartono, 2012)57; Setiap pemimpin ditandai dengan gaya mereka sendiri, yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan cenderung menghasilkan gaya manajemen yang berlaku dan merupakan standar perilaku bagi pemimpin yang diharapkan untuk diadopsi (Shurbagi dan Zahari, 2012:1).

“Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain atau

seni untuk mempengaruhi perilaku manusia, baik secara perseorangan atau kelompok” (Thoha, 2012:8).

C. Gaya kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan Transformasional, yaitu kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma, Indikatornya adalah : (1) Charisma; Memberikan visi dan misi meraih respek dan kepercayaan, (2) inspiration; Mengkomunikasikan harapan yang tinggi, mengekspresikan pentingnya tujuan dengan cara yang sederhana, (3) Intellectual stimulation; mendorong intelegensia, rasionalitas, dan berhati-hati dalam menyelesaikan masalah, (4) Individualized consideration; Memberikan perhatian personal, melatih, memberikan saran (Wijayanto, 2012)

D. Disiplin kerja

Menurut (Veithzal Rivai Zainal, 2015) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan (Hamali, 2016). Disiplin kerja juga diartikan sebagai suatu tingkat kepatuhan maupun ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan siap menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan-peraturan.(Fahmi, 2017). Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan pegawai dengan melaksanakan, menghargai dan menaati.

E. Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2016), “motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan

mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”. Menurut Rivai (2015), “motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Menurut Hamalik (2017) motivasi merupakan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Menurut Azwar (2017) motivasi merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

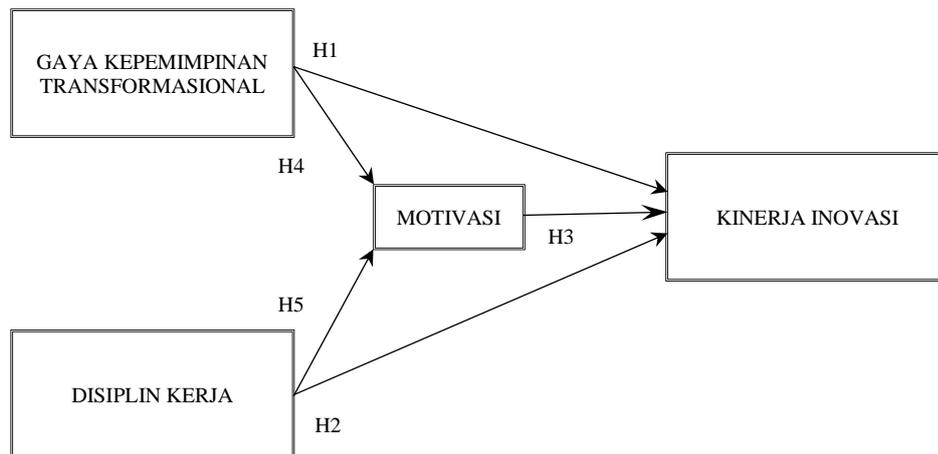
F. Kinerja Pegawai

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi (Moehariono, 2012):95). Kinerja adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan mereka atau dalam kata lain tingkat efisiensi yang diperoleh dalam melakukan pekerjaannya (Rashidoor, 2014:24).

Menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Kepemimpinan transaksional dan transformasional serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening. Model konsep yang akan digunakan dalam penelitian ini disajikan pada gambar dibawah ini :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Inovasi Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening



Gambar 1. Kerangka Pikir

3. Metode Penelitian

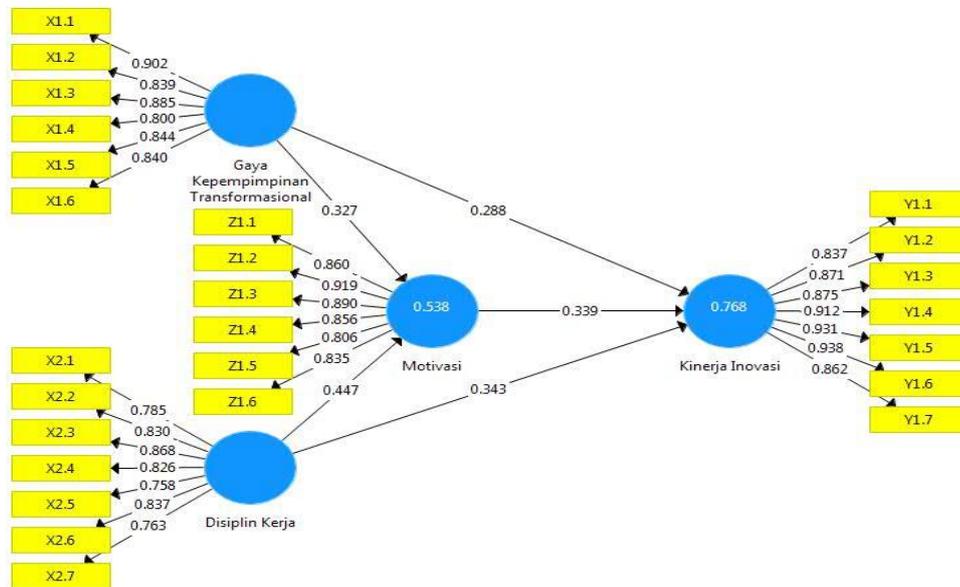
Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu disebut sebagai metode ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. dengan denga teknin analisis data Model Pengukuran (Outer Model) : Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan , Validitas Diskriminan, Reliabilitas. Model Strukturan (Inner Model) , Predictive Relevance (Q Square), Hasil Pengujian Hipotesis. Yang diuji secara manual menggunakan aplikasi software SmartPLS 3.2.9. Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai di SDIT Luqman Al Hakim Yogyakarta yang beralamat : Gg. Delima No.2, Muja Muju, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55165. Obyek penelitian dalam tulisan ini meliputi menganalisis mengenai analisis pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional dan disipilin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening di di SDIT Luqman Al Hakim Yogyakarta.

Populasi penelitian ini adalah pegawai SDIT Luqman Al Hakim Yogyakarta berjumlah 62 guru dan karyawan (pegawai). Teknik sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh guru dan karyawan SDIT Luqman Al Hakim Yogyakarta yang berjumlah karyawan.

4. Hasil Dan Pembahasan

a. Model Strukturan (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian.



Gambar 2. Model Struktural
Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Evaluasi model structural PLS diawali dengan melihat *R-square* setiap variable laten dependen. Tabel 4. merupakan hasil perkiraan *R-square* dengan menggunakan PLS.

Tabel 1. Hasil Pengujian *Goodness of Fit*

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Inovasi	0.768	0.756
Motivasi	0.538	0.522

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

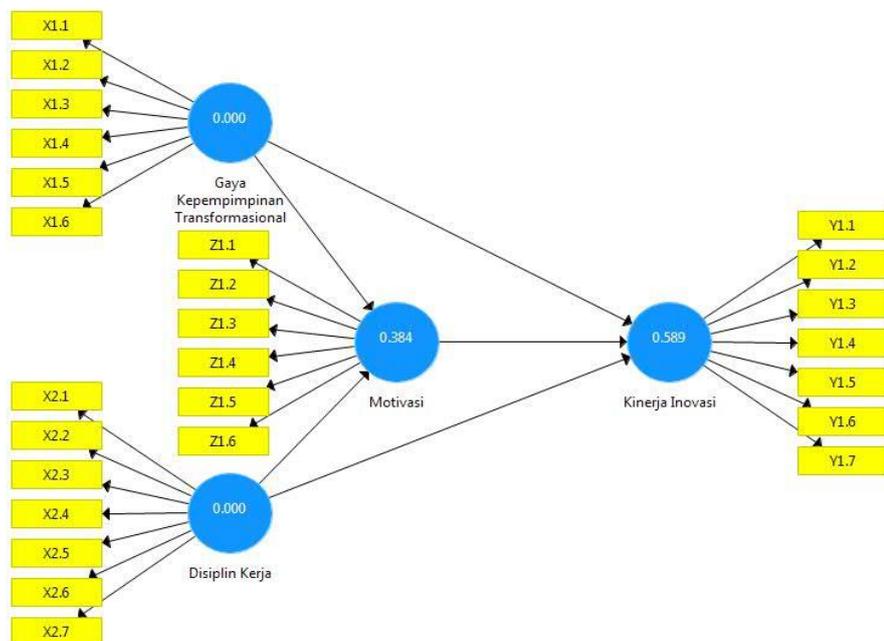
Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan nilai adjusted *R-Square* dari variabel Kinerja Inovasi sebesar 0,756, nilai tersebut artinya bahwa variabel Kinerja Inovasi dapat dijelaskan dengan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi sebesar 75,6% dan sisanya 24,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam

penelitian ini.

Nilai adjusted *R-Square* dari variabel Motivasi sebesar 0,522, nilai tersebut artinya bahwa variabel Motivasi dapat dijelaskan dengan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja sebesar 52,2% dan sisanya 47,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

b. Predictive Relevance (Q Square)

Predictive relevance merupakan suatu uji yang dilakukan dalam menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dengan menggunakan prosedur blindfolding dengan melihat pada nilai Q square. Jika nilai Q square > 0 maka dapat dikatakan memiliki nilai observasi yang baik, sedangkan jika nilai Q square < 0 maka dapat dinyatakan nilai observasi tidak baik. Q-Square predictive relevance untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai onservasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.



Gambar 3. Predictive Relevance

Berdasarkan Gambar diatas maka dapat disimpulkan pada tabel dibawah ini :

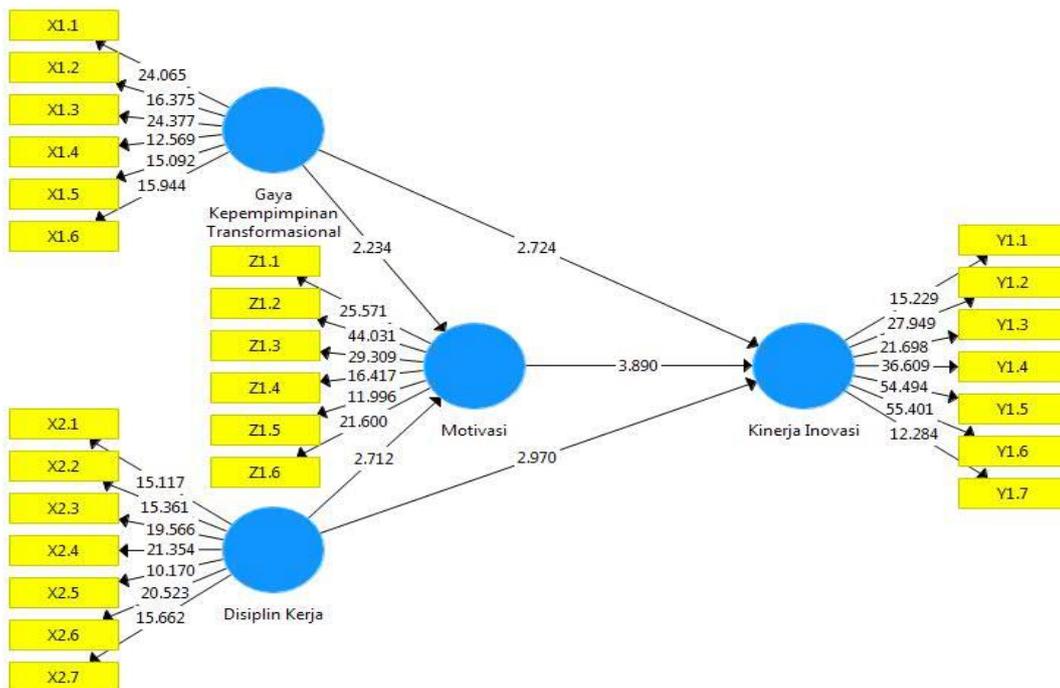
Tabel 2. Predictive Relevance

Variabel	Q ² (=1-SSE/SSO)	Keterangan
Kinerja Inovasi	0.589	Memiliki nilai predictive relevance
Motivasi	0.384	Memiliki nilai predictive relevance

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Q square pada variabel dependen > 0. Dengan melihat pada nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik/bagus karena nilai Q square > 0 (nol).

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural adalah untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Pengujian model struktural dilakukan melalui uji menggunakan software PLS. Dasar yang



Tabel 3. Pengujian Hipotesis

Gambar 4. Pengujian Hipotesis
Total Effects (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Inovasi	0.288	0.281	0.106	2.724	0.007
Disiplin Kerja -> Kinerja Inovasi	0.343	0.346	0.115	2.970	0.003
Motivasi -> Kinerja Inovasi	0.339	0.344	0.087	3.890	0.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Motivasi	0.327	0.333	0.146	2.234	0.026
Disiplin Kerja -> Motivasi	0.447	0.444	0.165	2.712	0.007

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Berikut merupakan hasil analisis PL *bootstrapping* adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Inovasi.

Hasil pengujian hipotesis pertama yakni Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Inovasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,288 nilai *p-values* sebesar 0,007 dan t-statistik sebesar 2.724. Nilai *p-values* 0,007 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 2.724 lebih dari dari t-tabel 1.960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Inovasi. Sehingga hipotesis yang menyebutkan Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Inovasi diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Inovasi.

Hasil pengujian hipotesis kedua yakni Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Inovasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,343 nilai *p-values* sebesar 0,003 dan t-statistik sebesar 2.970. Nilai *p-values* 0,003 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 2.970 lebih dari dari t-tabel 1.960. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Inovasi. Sehingga hipotesis yang menyebutkan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Inovasi diterima.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Inovasi.

Hasil pengujian hipotesis ketiga yakni Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Inovasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,339 nilai *p-values* sebesar 0,000 dan t-statistik sebesar 3.890. Nilai *p-values* 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 3.890 lebih dari dari t-tabel 1.960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Inovasi. Sehingga hipotesis yang menyebutkan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Inovasi diterima.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi.

Hasil pengujian hipotesis keempat yakni Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,327 nilai *p-values* sebesar 0,026 dan t-statistik sebesar 2.234. Nilai *p-values* 0,026 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 2.234 lebih dari dari t-tabel 1.960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Motivasi. Sehingga hipotesis yang menyebutkan Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Motivasi diterima.

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi.

Hasil pengujian hipotesis kelima yakni Disiplin Kerja Terhadap Motivasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,447 nilai *p-values* sebesar 0,007 dan t-statistik sebesar 2.712. Nilai *p-values* 0,007 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 2.712 lebih dari dari t-tabel 1.960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi. Sehingga hipotesis yang menyebutkan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi diterima.

5. Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Disiplin Kerja dapat meningkatkan kinerja inovasi pegawai

dengan diperkuat Motivasi Kerja sehingga terwujudnya sumber daya mampu memperkuat dan memberikan dampak baik bagi sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ance Andriani Songjanan, Kusuma Chandra Kirana Subiyanto, D. (2021). Analisis Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langggur) Ance. *Management Development and Applied Research Journal*, 3(3), 48–60.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *management* (p. 30). Salemba Empat.
- Dita Fariska, Chandra, K. K., & Didik, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, XIII(1), 79–88.
- Hasibuan Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. In *Edisi Revisi* (Vol. 20, Issue 5, pp. 40–43). Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2012). Pemimpin dan Kepemimpinan. In *management* (Vol. 66, pp. 37–39). PT. RajawaliGrafindo Persada.
- Ojha, D., Acharya, C., & Cooper, D. (2018). Transformational leadership and supply chain ambidexterity: Mediating role of supply chain organizational learning and moderating role of uncertainty. *International Journal of Production Economics*, 197, 215–231. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2018.01.001>
- Robbins, Stephen P & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior Edition 15. In *management* (p. 125). Pearson Education.
- Sudarmanto. (2014). Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM. In *management* (p. 8). ustaka pelajar.
- Wijayanto, D. (2012). Pengantar Manajemen. In *management* (Vol. 2, Issue 1, pp. 1–10). PT.Gramedia Pustaka Utama.